



Sécurité Psychologique

**UN OUTIL DE MESURE ET DIAGNOSTIC
SIMPLE ET PUISSANT...**

*... pour mobiliser la **sécurité psychologique**
comme vecteur clé d'**efficacité collective***

Un outil développé par  **imfusio** en coopération avec





Sécurité Psychologique

Un questionnaire en ligne qui se focalise sur
la sécurité psychologique
au sein de votre organisation
en lien direct avec la manière dont les collaborateurs
se sentent **inclus, engagés** et **ouverts**
dans leur environnement de **travail quotidien**

la sécurité psychologiques est un
facteur clé de l'efficacité collective*

Une « culture de sûreté » empreinte de sécurité psychologique permet aux membres de l'organisation de **s'exprimer** – questions, préoccupations, idées – de prendre des **initiatives** et d'être **créatifs** et **innovants** sans être freinés par les *craintes interpersonnelles* et le sentiment d'être *surexposés* - ... et d'ainsi pouvoir
se comporter en leaders !

Mesure et analyse s'appuient sur
une échelle de 5 niveaux de maturité :

- Désengagé
- Conformiste
- Contributeur
- Acteur
- Leader

3 dimensions de l'état d'esprit sont
recueillies :

- Réalité perçue actuellement (vécu)
- Mode souhaité dans l'idéal (aspirations)
- Situations redoutées (à éviter)

La simplicité d'un questionnaire en ligne centré sur des situations au travail universelles afin de :

Comprendre

l'état d'esprit actuel et les réelles aspirations de vos collaborateurs en termes de culture managériale et de **sécurité psychologique**

Cartographier
& visualiser

les résultats et comparer votre mode de **fonctionnement actuel** et le **mode optimal**, et clarifier les **priorités** et les **actions** nécessaires pour **réduire l'écart**

Mesurer
& valoriser

les coûts cachés, directs et indirects, et estimer leur valeur financière

Sometrics « SP » est un outil unique de valorisation du potentiel humain inexploité au sein d'une organisation

Prendre en compte l'humain derrière la performance

Basé sur un **algorithme issu de 15 ans de R&D**, Sometrics est un outil qui permet la **comparaison entre la perception** actuelle des collaborateurs en terme de sécurité psychologique **et leurs aspirations**.

Il permet de visualiser l'alignement de l'état d'esprit des collaborateurs

à la fois alignement interne - *"ce que je vis correspond-il à mes besoins ?"* (clé pour l'épanouissement et la durabilité) et alignement avec les buts de l'organisation (clé pour la performance)



Une approche unique et éprouvée

Cette méthodologie originale a fait l'objet de plusieurs publications scientifiques
(cf. *Revue Economique et Sociale*, n°2, juin 2017 ou le *Journal des Techniques de l'Ingénieur*, AG 1580)

2 labels



>60 organisations analysées

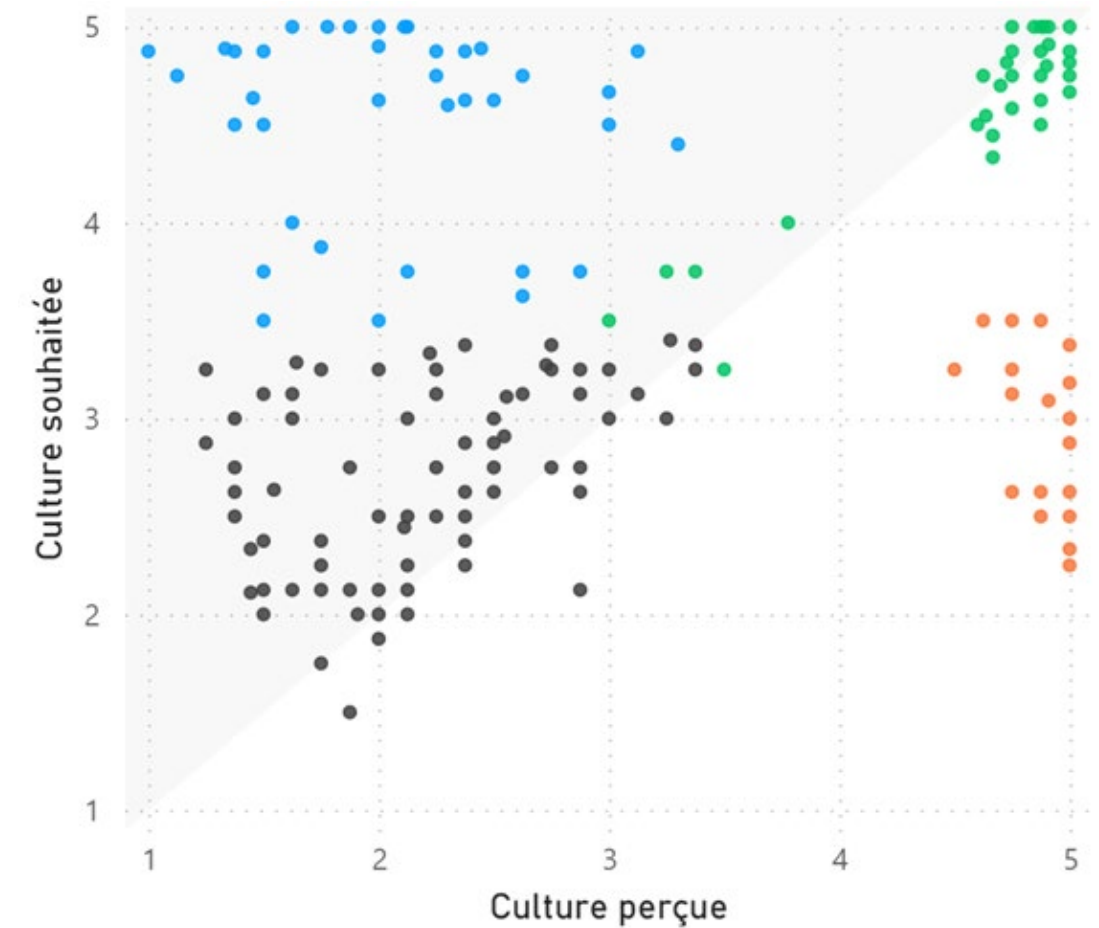
>12.000 répondants

Sometrics d'un coup d'œil..

6

- Environ **2 semaines** de durée d'enquête ; **15 min** par questionnaire en moyenne
- Une expérience de **forts taux de participation**
- Les répondants choisissent eux-mêmes parmi **18 situations de travail proposées** celles qui s'appliquent le mieux **à leur environnement de travail** afin que la mesure porte sur leur expérience réelle
- Focus sur la **cartographie** de l'ensemble des répondants (plutôt que des approches statistiquement réductrices) avec **vue macro de l'ensemble de l'organisation** et une **granularité au niveau des équipes** (dans le plein respect de l'**anonymat** individuel)
- Conformité **RGDP**

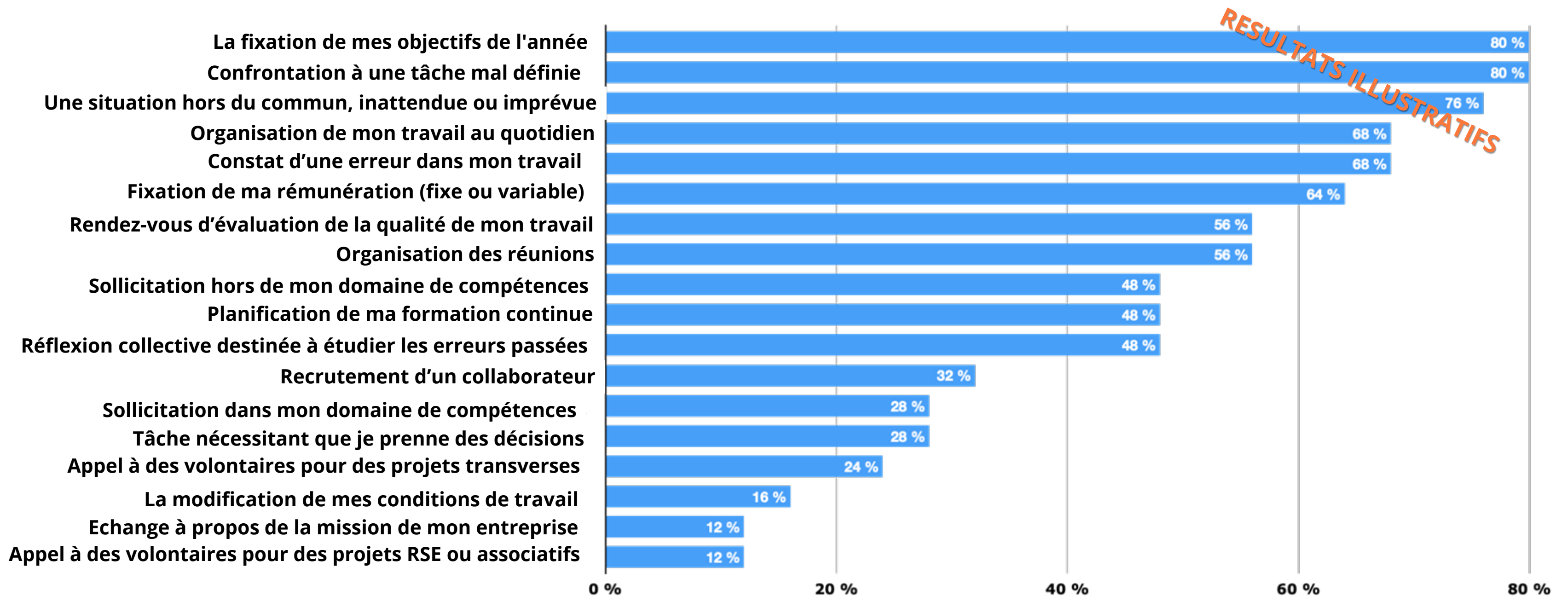
Premiers résultats disponible en « data visualisation » avec Power BI
48 heures après la clôture de l'enquête



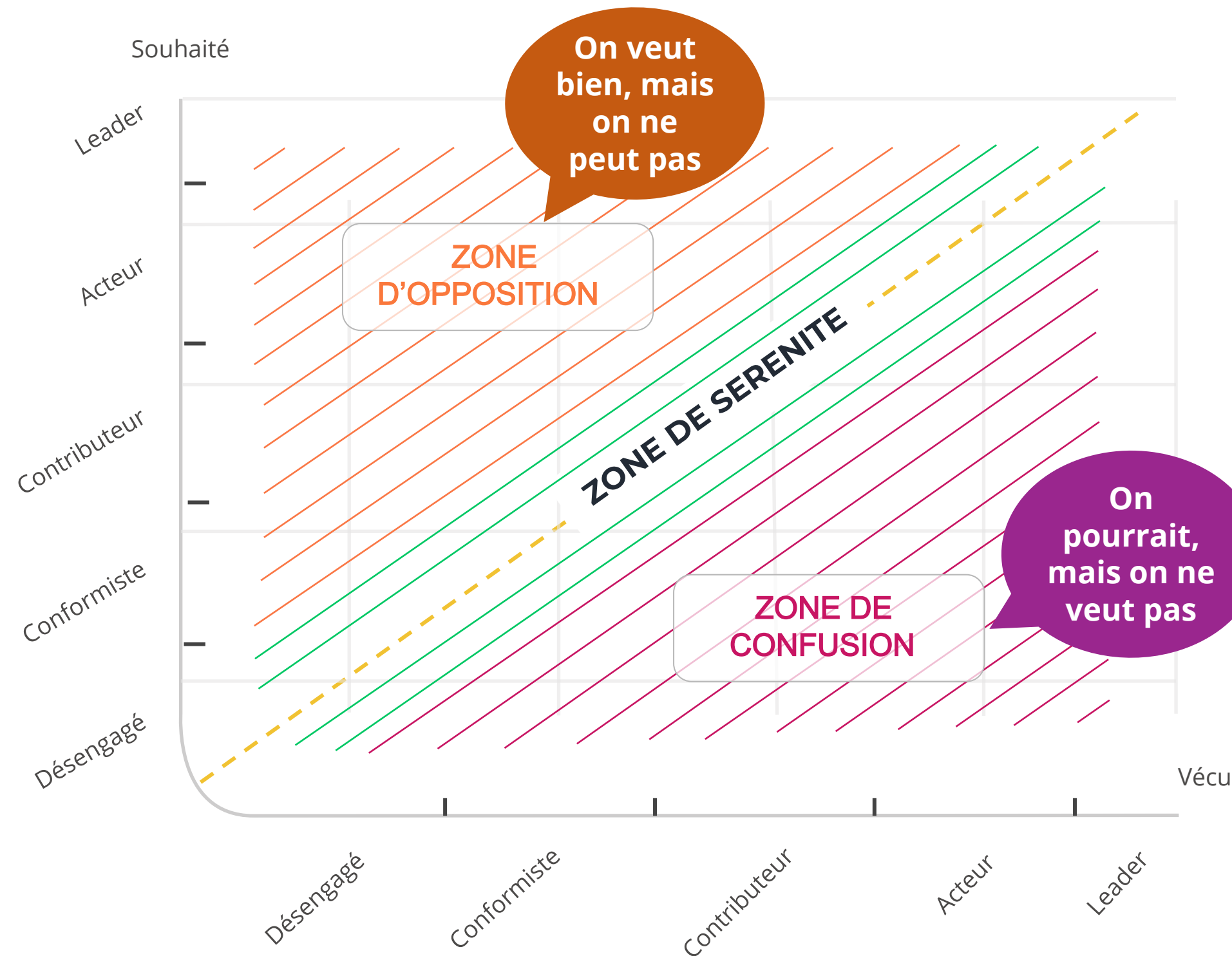
5 grands types de résultats

1. **Situations** au travail les plus sélectionnées par les répondants
2. **Cartographie** de la culture managériale et de sécurité psychologique existante
3. **Comportements valorisés et sous-valorisés** au sein de l'entreprise
4. **Identification** des situations « conflictuelles » et **options** de résolution
5. **Evaluation de la Valeur Economique Dissipée (VED) du statu quo**, autrement dit l'impact financier et ROI de la transformation

1. Situations au travail sélectionnées



2. Analyse de la culture : cartographie systémique



Elle reflète la culture managériale de l'organisation sur deux dimensions :




- en abscisse, le mode de management **vécu**,
- en ordonnée, le mode **souhaité**.

Notre système de mesure permet ainsi d'identifier :

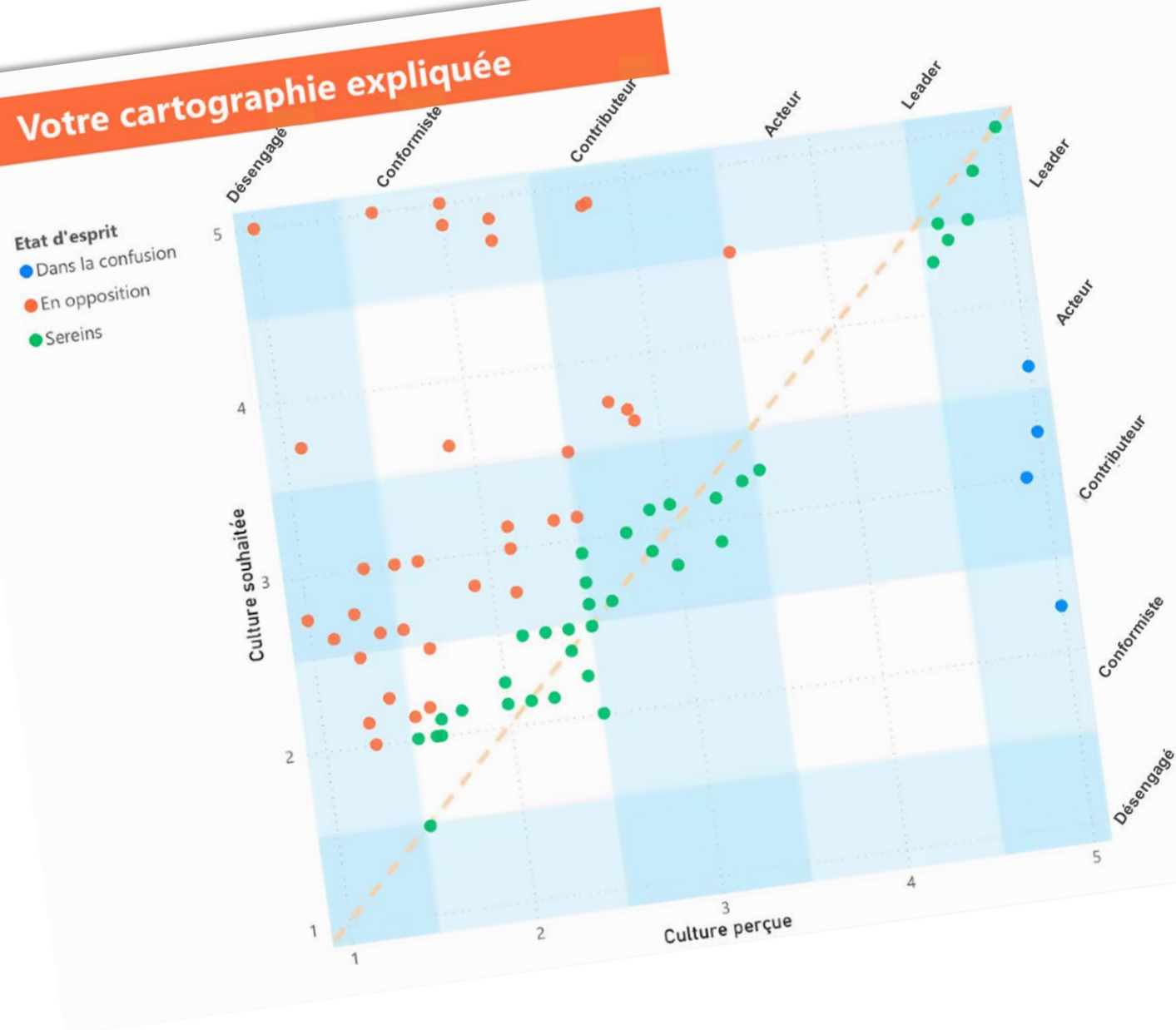
- **La zone de Sérénité** : les individus vivent ce qu'ils souhaitent.
- **La zone d'Opposition** : les individus vivent un mode de management plus contraignant que souhaité
- **La zone de Confusion** : les individus vivent de manière plus exposée que souhaitée.

3. Comportements valorisés aujourd'hui et souhaités pour le futur

RESULTATS ILLUSTRATIFS

Dans mon organisation, on est apprécié quand...	Vécu	Souhaité	Clé pour le futur
on contribue à une ambiance positive au travail	83 %	100 %	
on prend des initiatives	83 %	83 %	
on est flexible et on accepte les tâches comme elles viennent	67 %	50 %	
on travaille sur des projets importants pour l'organisation	67 %	17 %	
on aide les autres	50 %	67 %	
on réussit ce qu'on entreprend	50 %	33 %	
on a une mission que la direction considère comme importante	33 %	17 %	
on travaille sans compter ses heures	17 %	0 %	
on défend ses idées avec force	0 %	50 %	
on travaille en direct avec la direction	0 %	33 %	
on participe activement à la croissance du chiffre d'affaires	0 %	0 %	
on travaille depuis longtemps dans l'organisation	0 %	0 %	

4. Identification de situations « conflictuelles » et options de résolution



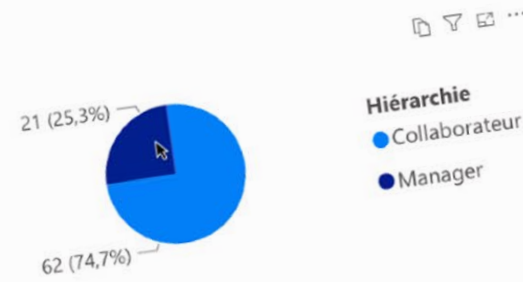
Pour les collaborateurs et les managers :

Culture vécue :
Contributeur (2,6)

Culture souhaitée :
Contributeur (3,1)

Pour l'organisation :

Targeted culture:
Acteur (3,5)



Dans la confusion

4,82%

En opposi

37

Sereins

42

Stratégies et tactiques managériales

Les zones stratégiques

Zones aveugles

Zones d'efficacité

44%

Zones à potentiel

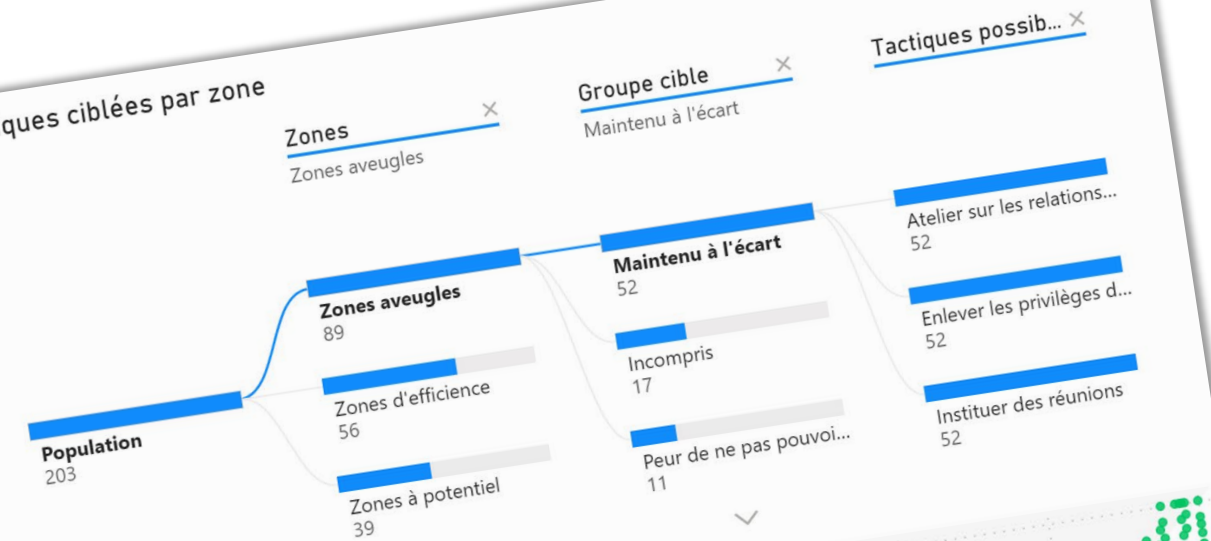
28%

Zones de confusion

0%

Zones à potentiel

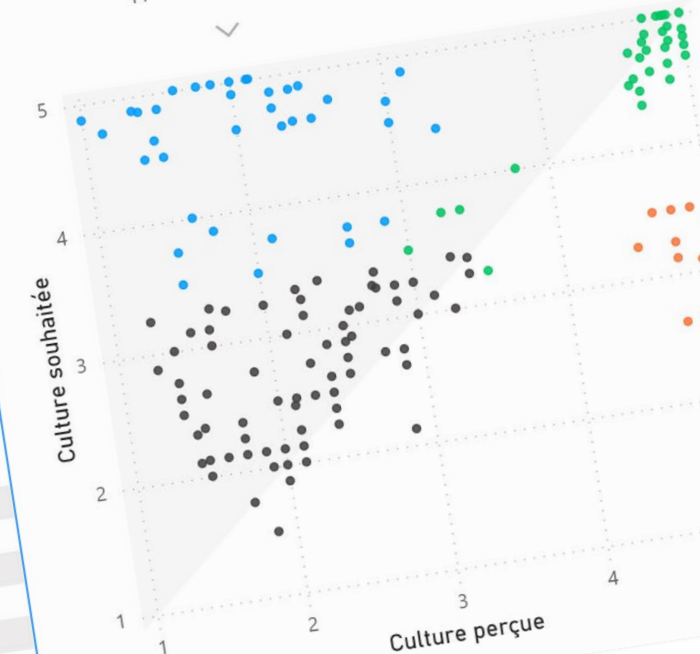
Tactiques ciblées par zone



Tactiques générales (pour cible = 3,5)

Tactiques possibles

- ☐ L'attribution des formations
- ☐ La constitution du planning
- ☐ La fixation des indicateurs de succès
- ☐ La fixation des objectifs
- ☐ La réponse à l'échec d'une initiative
- ☐ La réponse à la mésentente dans les services
- ☐ La réponse à une baisse d'intérêt au travail
- ☐ La résolution de conflit
- ☐ Le changement des responsabilités
- ☐ Le choix des priorités
- ☐ Le recrutement
- ☐ Les mutations et transferts
- ☐ L'évaluation des performances



RESULTATS ILLUSTRATIFS

5. Evaluer la Valeur Economique Dissipée

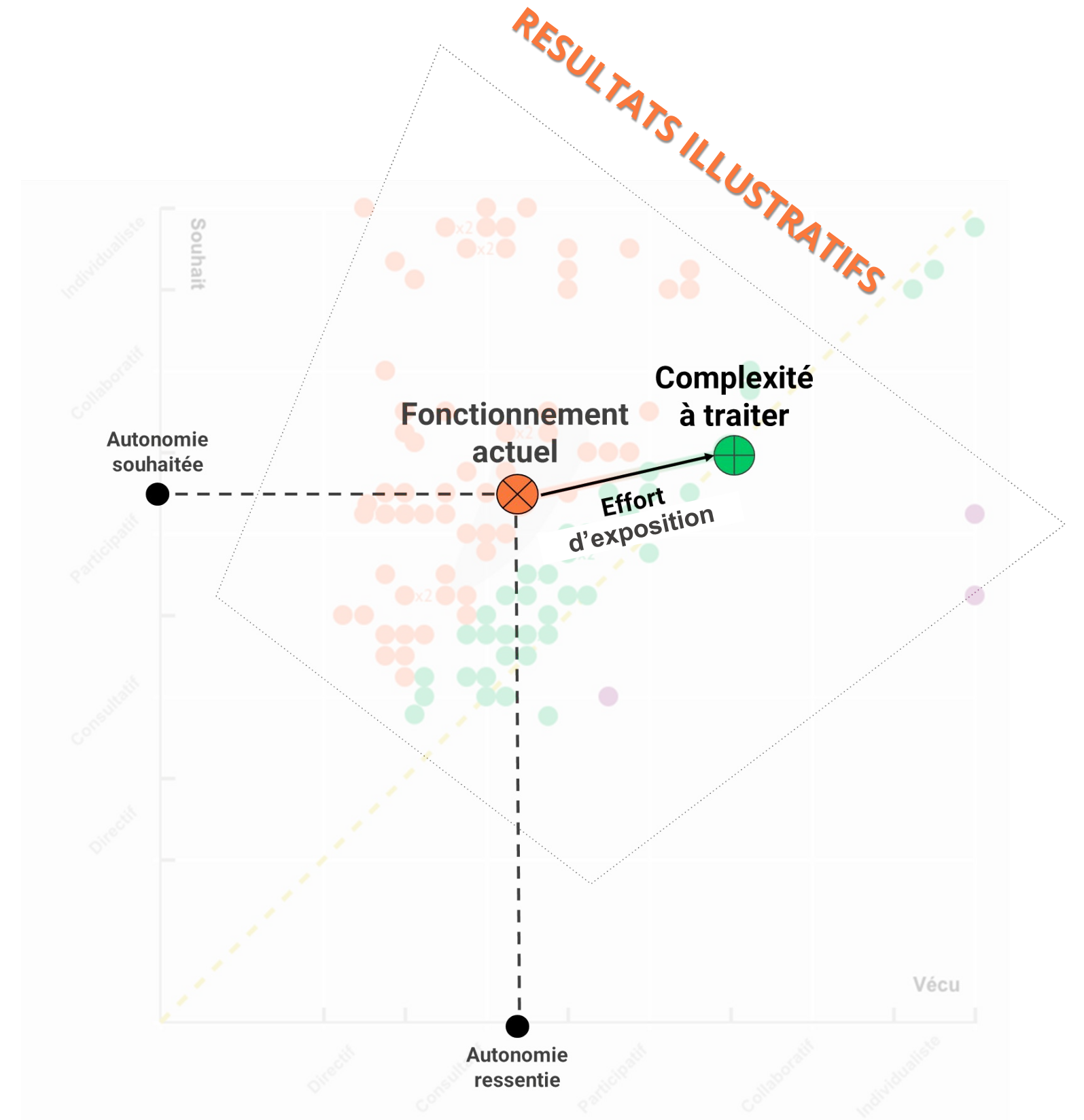
L'algorithme de *Sometrics* mesure **l'écart entre l'état d'esprit actuel induit par les pratiques managériales et celui qui serait le plus adéquat aux objectifs** et besoins de l'organisation

Cette mesure d'écart (VED Valeur Economique Dissipée) fournit :

- une évaluation du coût du statu quo managérial
- une idée précise de l'intensité de l'accompagnement à mettre en œuvre pour atteindre visée

En d'autres termes, l'algorithme donne une **valorisation de l'effort** requis pour un groupe de personnes donné (équipe, direction, organisation...)

Grâce à cette mesure de l'intensité de l'effort à mener pour transformer l'environnement en terme de sécurité psychologique, l'accompagnement nécessaire pour faire évoluer le système peut être valorisé en anticipant l'engagement humain nécessaire



Sometrics : un outil avec plusieurs domaines d'application



Un outil d'analyse qui permet de **cartographier la culture managériale** de votre organisation en se fondant sur les **modalités de prise des décisions**, et de repérer des éléments clés qui influent sur votre **performance** pour vous guider vers des **solutions** personnalisées et pérennes, et suivre les **impacts de votre transformation**.



Un outil d'analyse qui permet de **cartographier le sentiment de sécurité psychologique** de vos collaborateurs, de mettre à jour les **fondamentaux d'une efficacité collective saine et durable**, avec des **pistes d'action** pour **créer un environnement propice à l'expression, l'initiative, la créativité et l'innovation** sans craintes interpersonnelles et sentiment d'être surexposé.



Un outil d'analyse qui permet de **cartographier l'engagement RSE** des collaborateurs, de comprendre comment faire de ces derniers des **acteurs** de la stratégie RSE de l'organisation, et de mesurer le **potentiel économique** de leur implication.

Contacts :



Marie Emmanuelle Py

Associée Fondatrice

me@all-leaders.fr
+33 6 03 55 54 52
linkedin.com/in/mepy



Pierre-Etienne Bost

Associé Fondateur

pe@all-leaders.fr
+33 6 85 54 05 11
linkedin.com/in/pebost



all-leaders.fr



Sécurité Psychologique

MERCI !