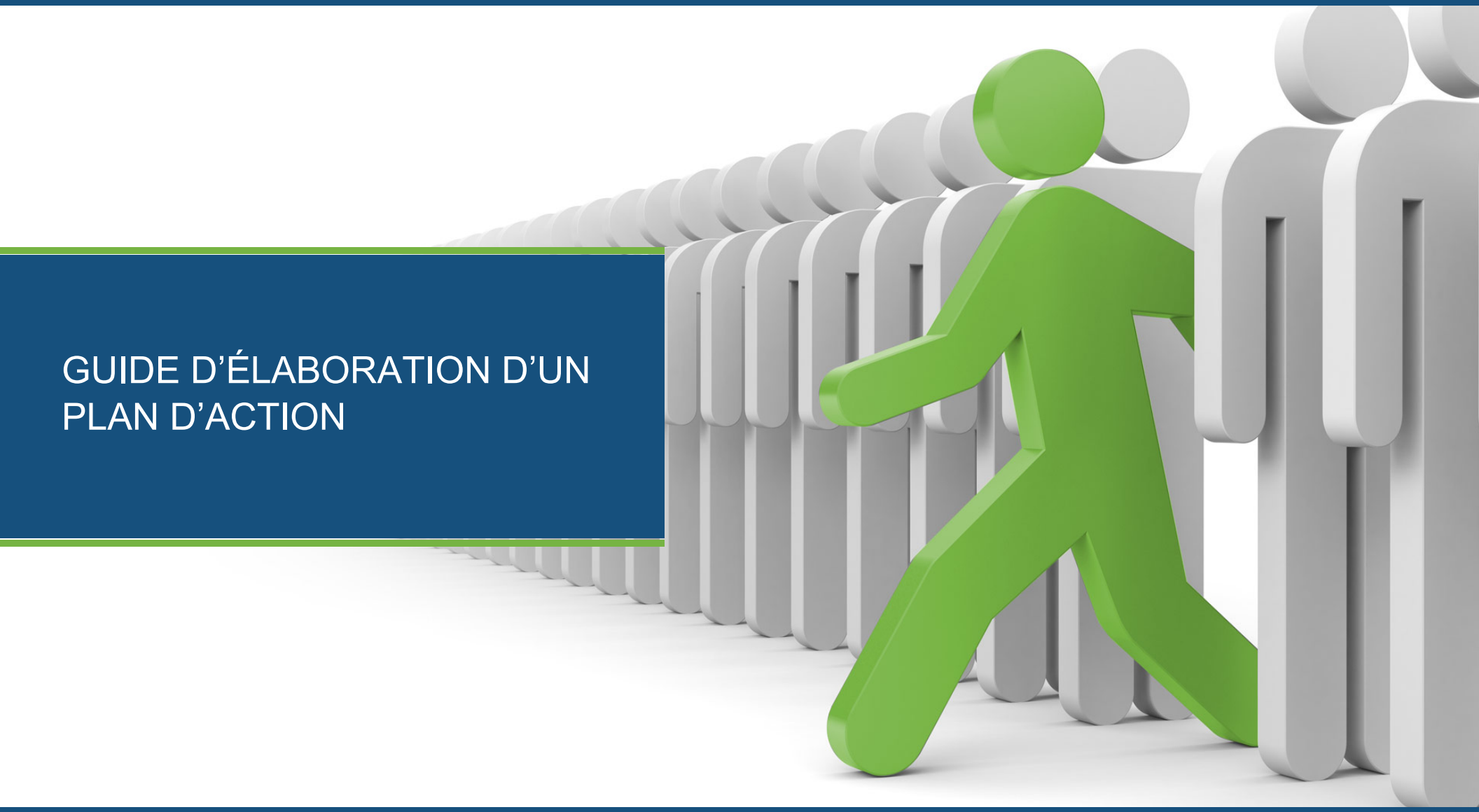
Leader Psychologiquement Sécuritaire

CCHST.ca
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

GUIDE D'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION



© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Domaine 1 : Communication et collaboration

La communication et la collaboration consistent en un échange d'information efficace et une discussion transparente qui visent à mettre au jour les éléments dont les travailleurs ont besoin pour bien s'acquitter de leurs tâches. Une collaboration est nécessaire pour appuyer la réussite de chaque personne au travail.

Ce que je vais <u>continuer</u> à faire :		**Ce que je vais <u>commencer</u> à faire :**	
Action : **(Pour renforcer la communication et la collaboration)**	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)	**Action :** (Pour améliorer ma communication et ma collaboration)	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Domaine 2 : Intelligence sociale

L'intelligence sociale consiste à donner l'exemple et à encourager des interactions psychologiquement sécuritaires entre tous les intervenants du milieu de travail, y compris ceux qui sont marginalisés ou vulnérables.

Ce que je vais <u>continuer</u> à faire :		**Ce que je vais <u>commencer</u> à faire :**	
Action : **(Pour renforcer l'intelligence sociale)**	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)	**Action :** (Pour améliorer mon intelligence sociale)	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Domaine 3 : Résolution des problèmes et gestion des conflits

La résolution des problèmes et la gestion des conflits consistent à appuyer et à exiger l'utilisation d'un processus efficace, uniforme et respectueux de discussion et de résolution des problèmes et conflits. Les personnes qui ne le font pas sont tenues responsables, le cas échéant.

Ce que je vais <u>continuer</u> à faire :		**Ce que je vais <u>commencer</u> à faire :**	
Action : **(Pour renforcer la résolution des problèmes et la gestion des conflits)**	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)	**Action :** (Pour améliorer la résolution des problèmes et la gestion des conflits)	**Impact :** Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Domaine 4 : Sécurité et sûreté

La sécurité et la sûreté consistent à promouvoir un environnement sécuritaire par la prise de mesures proactives, rapides et efficaces contre toute menace à la sécurité psychologique, physique ou professionnelle.

Ce que je vais <u>continuer</u> à faire :		**Ce que je vais <u>commencer</u> à faire :**	
Action : **(Pour renforcer la sécurité et la sûreté)**	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)	**Action :** (Pour améliorer la sécurité et la sûreté)	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Domaine 5 : Équité et intégrité

L'équité et l'intégrité consistent à promouvoir un leadership honnête, cohérent et transparent qui se traduit par une prise de décision juste et équitable et une humble compréhension des limites et préjugés personnels.

Ce que je vais <u>continuer</u> à faire :		**Ce que je vais <u>commencer</u> à faire :**	
Action : **(Pour renforcer l'équité et l'intégrité)**	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)	**Action :** (Pour améliorer mon équité et mon intégrité)	**Impact :** (Quelles pourraient être les répercussions sur mes employés/ mon environnement de travail?)

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.

Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS) : Guide d'élaboration d'un plan d'action

Au premier abord, l'élaboration d'un plan d'action pour renforcer et améliorer des stratégies de leadership peut sembler être une lourde tâche, surtout si elle s'ajoute à une charge de travail déjà exigeante. En contrepartie toutefois, vous constaterez qu'un leadership psychologiquement sécuritaire peut aider chacun de vos employés à réaliser son plein potentiel, ce qui aura pour effet de réduire votre charge de travail. Pour commencer, concentrez-vous sur un maximum de trois stratégies à mettre en œuvre. Discutez des stratégies particulières avec les cadres supérieurs appropriés et/ou vos employés, déterminez les effets escomptés et établissez un échéancier de mise en œuvre. Chaque fois que vous réussissez à intégrer une stratégie, choisissez-en une autre. Vous vous engagerez ainsi dans un processus d'amélioration continue mesurable et durable.

Je mesurerai mes progrès en :

Je saurai que j'ai réussi si :

_____ _____ _____

Nom en lettres moulées *Signature* *Date*

Formulaire d'engagement présenté à : _____

© 2017 Joti Samra, Ph. D. Tous droits réservés.