Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

Feuille de travail sur l'entente d'équipe

1. **Quels sont les points forts de cette équipe que vous ne voudriez pas perdre si des changements devaient survenir?**
   Par exemple, quelles sont les façons positives dont les gens communiquent lorsqu'ils sont en accord ou en désaccord, lorsqu'ils résolvent des problèmes, lorsqu'ils soulèvent des préoccupations ou lorsqu'ils se sentent stressés?

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

2. **Que faudrait-il changer pour que vous soyez enthousiaste à l'idée de venir travailler, que vous vous sentiez soutenu pour faire un bon travail et qu'il vous reste encore de l'énergie à la fin de la journée?**

   Veuillez fournir des changements positifs, précis et mesurables. Par exemple, si vous souhaitez davantage de rétroaction, indiquez exactement la quantité, la fréquence et le type de rétroaction qui vous convient le mieux. En étant précis et en formulant les choses de façon positive, il est beaucoup plus facile pour nous de déterminer et de mesurer si les changements sont apportés ou non.

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

Si vous faites cet exercice en équipe, vous pouvez faire une pause après les deux premières questions afin d'analyser et de résumer les thèmes et les tendances pour l'ensemble du groupe et de vérifier votre compréhension avant de continuer.

Les deux questions suivantes portent sur les comportements, les mots et les actions qui permettront à votre équipe d'avancer vers sa vision d'une équipe idéale ou de s'en éloigner. Pour vous aider, voici quelques exemples possibles de comportements pour avancer et s'éloigner. Il est toutefois important que votre équipe décrive les actions, les comportements et les mots précis qui la concernent.

Comportements potentiels pour avancer

- Féliciter les autres pour leurs efforts
- Demander si quelqu'un a besoin d'aide, si possible
- Valoriser les diverses opinions
- Tenir des discussions respectueuses
- Résoudre les conflits de façon saine
- Faire preuve de transparence
- Faire preuve d'honnêteté

Comportements potentiels pour s'éloigner

- Répandre des commérages
- User de sarcasme
- Rouler les yeux
- Soupirer bruyamment
- Exclure des personnes
- Faire preuve de grandiloquence
- Argumenter
- Attaquer des gens personnellement

3. Quels sont les comportements, les mots ou les actions qui permettront à votre équipe d'avancer vers cette vision idéale?

Quelles sont les exceptions à cette règle? Par exemple, il peut sembler idéal d'avoir une politique de la porte ouverte, mais pour une personne souffrant d'un trouble déficitaire de l'attention (TDA), cela peut être une distraction déraisonnable et nuire à sa capacité d'accomplir son travail. En reconnaissant cela, l'entente pourrait être modifiée pour inclure une politique de la porte ouverte ou un avis indiquant que quelqu'un doit se concentrer sur une tâche en ce moment. Il peut s'agir d'un avis virtuel ou d'une affiche sur une porte.

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

4. **Quels comportements éloigneront votre équipe de votre vision idéale?**
   Quelles pourraient être les exceptions à cette règle? Par exemple, il peut sembler idéal, dans certains contextes, d'éviter les jurons, mais une personne atteinte du syndrome de Tourette aux prises avec un tic involontaire qui l'amène à débiter un blasphème peut ne pas être en mesure de se conformer à cette règle. En reconnaissant que le comportement de cette personne n'est pas volontaire, il faudrait modifier l'entente pour indiquer qu'il faut éviter les « jurons volontaires ».

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

5. **Qu'est-ce que VOUS seriez personnellement prêt à faire différemment, ou à continuer à faire, pour contribuer à votre vision d'une équipe idéale?**

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

6. **Si, pour une raison ou une autre, vous passiez une mauvaise journée, comment quelqu'un peut-il attirer respectueusement votre attention sur la possibilité que vous ayez un comportement qui « éloigne » ou qui a un effet négatif sur les autres?**
   Par exemple, préféreriez-vous qu'une personne dise quelque chose sur le moment ou en privé? Quels mots devrait-elle utiliser?

Rappelez à chacun que tenir une personne responsable n'est pas une attaque personnelle.
Donnez quelques exemples de langage que quelqu'un pourrait utiliser pour tenir quelqu'un responsable :

- « On dirait que cela pourrait être un comportement qui nous fait avancer parce que... »
- « Peut-on en parler? Il semble que cela pourrait être un comportement qui nous fait s'éloigner. »
- « Cela ressemble à un comportement qui nous fait s'éloigner.
  Voyez-vous les choses différemment? »

Une fois que vous avez la réponse à cette question, demandez à la personne :
« Et si ça ne fonctionne pas? Quelle serait la prochaine étape? » Vous voulez que la première réponse soit favorable, mais éventuellement, si cela ne fonctionne pas, l'entente doit indiquer clairement le moment où le problème doit être porté à l'échelon supérieur.

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

7. **Comment pouvez-vous, vous ou vos coéquipiers, démontrer que vous assumez vos responsabilités lorsque vous avez eu un impact négatif potentiel sur quelqu'un d'autre ou que vous avez utilisé des comportements qui nous font s'éloigner?**

N'oubliez pas de demander « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à ce que la réponse soit « Non, c'est tout ». Cela indique que la personne a eu l'occasion de partager tout ce qui lui semble pertinent.

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont accessibles à tous, gratuitement, gracieuseté de la Canada Vie. Pour en savoir plus, consultez ssmcv.com.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie.