Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie



Guide de l'animateur

Au programme – Équilibre : **Favoriser la sensibilisation**



Pourquoi les ressources offertes par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont-elles gratuites?

Depuis 2003, la Canada Vie soutient des activités de recherche et des projets liés à la santé mentale en milieu de travail. Elle prête notamment main-forte à l'organisme Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (Stratégies en milieu de travail), qui propose des ressources gratuites pour favoriser la santé mentale et protéger la sécurité psychologique au travail.

L'organisme collabore avec des experts de divers milieux et professions afin d'offrir des outils qui sont à la fois conviviaux et fondés sur des données probantes.

Cette série est le résultat d'une collaboration soutenue avec les experts de l'organisme Workplace Safety and Prevention Services. Nous tenons à remercier Andrew Harkness, Alexandra Petrisano, Janet Carr et Krista Schmid. Nous tenons également à souligner la contribution de David MacDonald et de Phil Perczak, qui ont pris le temps de nous transmettre des commentaires constructifs.

Au fil des années, Stratégies en milieu de travail a élaboré des ressources de grande qualité, dont les suivantes : **Protégeons la santé mentale au travail, Se rétablir en travaillant, Promotion de la réussite du personnel, Leader psychologiquement sécuritaire, Interactions psychologiquement sécuritaires et Plan visant à accroître la résilience.**

Toutes les ressources sont mises gratuitement à la disposition de tous, dans le site strategiesdesantementale.com, gracieuseté de la Canada Vie.

Ce n'est pas d'hier que la Canada Vie reconnaît que la santé et la sécurité psychologiques ont une incidence sur le bien-être et le rendement des employés.

En effet, elle soutient un grand nombre d'initiatives qui cadrent avec l'une de ses valeurs fondamentales, soit celle de travailler dans l'intérêt de tous les Canadiens – et non pas seulement de ses clients – d'un océan à l'autre. Elle encourage notamment des initiatives axées sur l'éducation, la santé et le mieux-être, le développement communautaire et les services sociaux.

Quels sont les sujets abordés dans les autres ateliers?

Nous avons puisé dans notre expérience pour concevoir cette série d'ateliers pouvant être offerts dans des entreprises de toute taille. Une grande variété de sujets sont abordés, comme :

- Les préjugés inconscients
- La résolution de conflit
- Le développement de la résilience
- Les activités de renforcement de l'esprit d'équipe
- Le soutien de l'amélioration des tâches
- La santé et la sécurité psychologiques (série Au programme)

Pour obtenir la liste complète des ateliers offerts, consultez la page ssmcv.com/matériels.

Table des matières

Présentation des séries d'ateliers Au programme 1

Animer un atelier sur ce thème 2

Comment utiliser ce guide 5

Atelier

Diapositive 1 Au programme – Équilibre 6

Diapositive 2 Processus 8

Diapositive 3 Discussions psychologiquement sécuritaires 10

Diapositive 4 Définition du concept d'équilibre 12

Diapositive 5 Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit 14

Diapositive 6 J'arrive à trouver un équilibre raisonnable entre les exigences de mon travail et ma vie personnelle 15

Diapositive 7 Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle 16

Diapositive 8 Je peux parler à mon superviseur quand j'ai de la difficulté à concilier mon travail et ma vie personnelle 17

Diapositive 9 Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes familiaux ou personnels 18

Diapositive 10 Mon travail ne m'épuise pas 19

Diapositive 11 Ma vie familiale n'est pas affectée par mon travail 20

Diapositive 12 Quels termes représentent l'équilibre au travail? 22

Diapositive 13 Gestes pouvant favoriser l'équilibre au travail 24

Diapositive 14 Critères à respecter pour qu'un geste soit efficace 26

Diapositive 15 Période de vote 28

Diapositive 16 Surmonter les obstacles 30

Diapositive 17 Ressources additionnelles 32

Les ressources de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale 34



Présentation des

séries d'ateliers **Au programme**

La norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail a été conçue en fonction des facteurs psychosociaux décrits dans le site Web Protégeons la santé mentale au travail. Ces facteurs vont de l'équilibre à la protection de la sécurité psychologique. Ils aident les employeurs à repérer ce qui peut possiblement nuire à la sécurité psychologique de leurs employés. La norme recommande de demander à tous les employés de participer à l'élaboration de stratégies pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques. Ces séries d'ateliers ainsi que les ressources gratuites téléchargeables décrites ci-dessous vous proposent un cadre de discussion dont vous pouvez vous servir pour améliorer chacun des facteurs psychosociaux. Cliquez ici pour en savoir plus sur la santé et la sécurité psychologiques.

Favoriser la sensibilisation – guide de l'animateur

Pour les ateliers de la série **Favoriser la sensibilisation**, le guide de l'animateur comprend des sections « Message suggéré ». Vous pouvez les modifier en fonction des besoins de votre auditoire ainsi que de votre style personnel et de celui de votre organisation.

La série d'ateliers **Favoriser la sensibilisation** est la première qui est offerte sur chacun des facteurs psychosociaux. Il faut faire l'atelier de cette série avant de passer à celui de la série Favoriser le changement. Dans certains cas, il se peut que l'atelier de la série Favoriser la sensibilisation suffise pour permettre à votre équipe d'améliorer l'aspect abordé.

Il est possible de faire un atelier de cette série en seulement une heure. Cela dit, il peut être utile d'y consacrer plus de temps pour aborder plus longuement le thème choisi et ainsi favoriser davantage la sensibilisation ainsi que les changements d'attitude et de comportement.

Favoriser le changement – guide de l'animateur

Les ateliers de la série **Favoriser le changement** vous permettent d'aborder plus en profondeur chacun des facteurs psychosociaux décrits dans le site Web Protégeons la santé mentale au travail.

Que vous ayez ou non mené l'enquête proposée dans ce site, cet atelier permettra à votre groupe de se concentrer sur des approches à la fois fondées sur des données probantes et reconnues pour avoir des répercussions positives.

L'atelier de la série **Favoriser le changement** est facultatif. Si vous décidez de le faire, vous devez d'abord commencer par offrir l'atelier de la série **Favoriser la sensibilisation.**

L'atelier de la série **Favoriser le changement** doit durer au moins deux heures. Si vous disposez de plus de temps, vous pouvez en profiter pour discuter davantage des mesures que vous souhaitez mettre en place dans votre milieu de travail.

Guide pour animer les discussions d'équipe

Le guide Animer les discussions d'équipe vous aidera à vous sentir plus à l'aise ainsi qu'à être plus efficace lorsque vous devrez gérer les réponses et l'attitude des participants.

Diaporamas

Les diaporamas des séries Favoriser la sensibilisation et Favoriser le changement sont disponibles à l'adresse ssmcv.com/matériels. Si vous le souhaitez, vous pouvez également y ajouter des diapositives liées aux ressources, aux politiques, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Documents à l'intention des participants

Les documents à l'intention des participants pour les ateliers des séries **Favoriser la sensibilisation** et **Favoriser le changement** sont disponibles à l'adresse ssmcv.com/matériels Ils peuvent être imprimés ou utilisés de façon numérique.

Animer un atelier sur ce thème

Préparation

Avant de commencer

Si vous avez effectué l'enquête proposée dans le site Protégeons la santé mentale au travail, examinez les résultats liés au facteur de gestion de la charge de travail pour bien saisir la réponse des employés à ce sujet.

- **Relisez les politiques existantes dans l'équipe et dans l'organisation sur ce qui suit :**
  - La planification de l'horaire de travail
  - Le temps personnel
  - Le télétravail
  - Les congés pour obligations familiales
  - Les appels personnels pendant les heures de travail
  - Les urgences familiales
  - Les responsabilités d'un proche aidant

De cette façon, vous saurez si certaines suggestions des participants vont à l'encontre des politiques existantes. Vous pourrez tout de même les prendre en considération, en précisant toutefois que vous devrez d'abord les présenter à la haute direction.

- Si vous y avez accès, examinez les données sur les congés personnels, les cas connus d'épuisement professionnel et les absences occasionnelles. Tous ces renseignements vous aideront à déceler des problèmes d'équilibre existants.
- Déterminez qui, au sein de votre organisation, pourrait gérer des problèmes plus graves, comme un épuisement généralisé parmi les membres d'une même équipe. Vous pourriez notamment proposer une ressource pour aider les participants et nommer des décideurs ayant le pouvoir de modifier les politiques. Soyez prêt à transmettre cette information à toute personne pouvant en avoir besoin. De plus, mentionnez que pendant l'atelier, vous chercherez des façons constructives de prévenir de tels problèmes à l'avenir.
- Il pourrait être utile de donner à quelqu'un le mandat d'intervenir dans l'éventualité où l'un des participants perdrait son sang-froid pendant la discussion. Il pourrait s'agir d'une personne sur place ou que vous contacteriez en ligne ou par téléphone.
- Si vous souhaitez obtenir des conseils sur la façon de gérer des conversations difficiles pendant l'atelier, reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe.
- Si vous êtes dans un milieu de travail syndiqué, incluez dans la discussion des agents syndicaux qui connaissent bien la convention collective. Vous vous assurerez, d'une part, que les suggestions retenues ne vont pas à l'encontre de la convention collective et, d'autre part, qu'elles sont acceptables pour tous.
- Discutez avec les membres de la haute direction du temps que les employés pourront consacrer à améliorer l'équilibre travail-vie personnelle ainsi que des limites budgétaires établies par l'organisation à cet égard.

Matériel suggéré pour un atelier en présentiel

- **Projecteur ou moniteur** – pour projeter le diaporama (à partir d'un ordinateur ou d'un appareil USB)
- **Câbles et adaptateurs** – au besoin, pour la projection des diapositives
- **Télécommande** – pour contrôler la présentation des diapositives
- **Tableau blanc ou tableau-papier** – pour noter les réponses des participants
- **Marqueurs à essuyage à sec**
- **Papillons adhésifs de formats moyen et grand** – si vous avez des papillons adhésifs (communément appelés Post-it), il peut être plus facile d'écrire les réponses dessus, directement à la table, puis de les coller sur le tableau ou le mur; certains papillons adhésifs comporteront une seule phrase alors que d'autres contiendront plus de renseignements; si vous n'avez pas de papillons adhésifs, vous pourriez utiliser du papier et des crayons, ou encore un tableau-papier
- **Document du participant (pour chaque participant)** – en format papier ou numérique
- **Crayons pour les participants**
- **Petits collants** – pour la période de vote à la fin; vous pouvez aussi utiliser des crayons afin que les participants cochent leurs choix
- **Guide Animer les discussions d'équipe** – notamment pour obtenir des conseils sur l'animation de cet atelier en mode virtuel



Votre auditoire

Cet atelier est conçu pour les membres d'équipe qui collaborent régulièrement au travail et qui cherchent à améliorer leur santé et leur sécurité psychologiques. Il vise à les sensibiliser à ce qui peut être fait dans l'organisation pour favoriser davantage l'équilibre.

D'autres personnes pourraient vouloir participer à l'atelier, comme toutes les parties prenantes en milieu de travail ou d'autres types d'équipe (p. ex. équipe ou association sportive), afin d'améliorer leur façon de collaborer.

Vous pourriez aussi décider de présenter cet atelier uniquement aux leaders. En participant à l'atelier complet, ils pourront trouver des idées novatrices et établir des restrictions raisonnables quant à ce qui peut être mis en place pour soutenir l'équilibre. Cela les préparera aussi à offrir eux-mêmes l'atelier à leurs équipes respectives.

Il n'y a pas de limite quant au nombre de participants. Cependant, nous vous suggérons de faire des sous-groupes de trois ou de quatre personnes pour favoriser les discussions en petit groupe à une table ou dans une salle de travail virtuelle.

Vous pouvez fournir aux participants la version numérique ou papier des documents à leur intention.

Pour en savoir plus sur la façon dont vous pouvez gérer les commentaires difficiles de l'auditoire, reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe.

Promotion de l’atelier

Pour présenter cet atelier aux participants éventuels, vous pouvez utiliser le modèle suivant et le modifier, au besoin.

Mail

Reply all | Delete | Junk | Block | ···

Atelier Au programme – Équilibre : Favoriser la sensibilisation



Le processus d’accroissement de la santé et de la sécurité psychologiques fait partie de l’amélioration continue. Pour obtenir les résultats escomptés, nous avons besoin de la collaboration de tous. Cet atelier est axé sur l’équilibre. Nous discuterons de ce que cela signifie concrètement pour notre équipe.

C’est en posant des gestes constructifs que nous arriverons à offrir une meilleure conciliation travail-vie personnelle. Nous vous demandons de venir à l’atelier avec l’intention de contribuer positivement à la discussion. Vous pouvez vous y préparer en réfléchissant à ce qui pourrait être fait pour favoriser l’équilibre dans notre milieu professionnel.

Lieu :

Date :

Heure de début :

Heure de fin :

Pour vous inscrire :

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

canada vie MC

Comment utiliser ce guide

Dans ce guide de l'animateur, vous trouverez une partie ou l'ensemble de l'information suivante pour chaque diapositive.

X minutes : Il s'agit du temps approximatif que vous devriez passer sur la diapositive si vous ne voulez pas que l'atelier dure plus d'une heure. Pour certaines diapositives, vous n'aurez qu'une ou deux phrases à dire. D'autres diapositives encourageront les participants à prendre part à la discussion. Évidemment, si vous disposez de plus de temps, vous pouvez ignorer ces recommandations.

Notes à l'intention de l'animateur

Il s'agit de notes à votre intention. Dans celles-ci, nous vous proposons des options ou vous faisons des suggestions. Par exemple, si une discussion porte sur une réduction des effectifs, des négociations collectives, des blessures ou des mises à pied, il est important de faire preuve de beaucoup de délicatesse. Nous pourrions donc vous suggérer d'utiliser certains termes précis pour vous aider à toujours mettre l'accent sur les solutions et éviter le retour sur les problèmes passés.

Message suggéré

Vous pouvez lire le texte à voix haute exactement comme il est écrit ou le personnaliser selon votre style et votre auditoire.

Vous voyez des parties [**entre crochets**]? Ce sont des notes à votre intention. Elles visent à vous offrir des précisions sur le processus. Ne lisez pas ces passages à voix haute.

Transition

Nous vous fournissons à la fin de chaque diapositive une ou deux phrases pour vous aider à passer facilement à la diapositive suivante.

Diapositive 1 5 minutes



Au programme – Équilibre

Notes à l'intention de l'animateur

Pendant un atelier d'une heure, il n'y a pas beaucoup de temps pour les présentations. Avant d'aborder cette diapositive, assurez-vous :

- De vous être présenté, s'il y a des participants qui ne vous connaissent pas
- D'avoir expliqué votre rôle dans l'organisation, si les participants ne le connaissent pas déjà
- D'avoir indiqué pourquoi vous souhaitez que les participants prennent part à cette discussion
- D'avoir communiqué l'importance d'aborder le thème de la santé et la sécurité psychologiques dans votre organisation

Message suggéré

[Si c'est la première fois que les personnes du groupe participent à un atelier Au programme]

Notre organisation cherche continuellement à s'améliorer pour offrir un milieu de travail qui est psychologiquement sécuritaire. Cela signifie que nous déployons tous les efforts nécessaires pour que vous soyez en mesure de donner votre meilleur dans un environnement sain. Cela signifie aussi que vous pouvez retourner chez vous après le travail sans que votre bien-être mental et physique ait été compromis.

De cette façon, une fois que vous arrivez à la maison, il est plus facile pour vous de trouver la force et l'énergie de gérer efficacement les exigences liées à votre vie personnelle et à votre famille.

Nous avons besoin de votre aide pour déterminer comment accomplir pleinement cet objectif. Dans notre vie professionnelle, la façon dont nous interagissons est aussi importante que nos programmes et nos politiques.

[Si vous avez déjà fait un atelier Au programme avec votre équipe :]

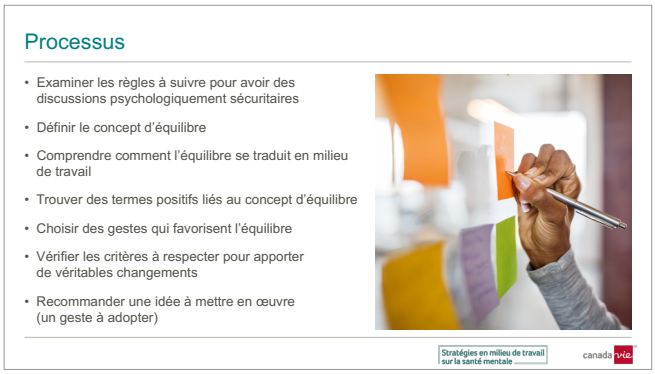
Merci d'avoir accepté cette nouvelle invitation. Cela nous donne l'occasion de continuer à travailler ensemble à l'amélioration de la sécurité psychologique de notre équipe.

Transition

Cet atelier porte sur l'équilibre en milieu de travail. Plus précisément, nous allons discuter des façons dont nous pouvons nous aider les uns les autres pour que tous les membres de l'équipe parviennent à gérer leurs exigences professionnelles, familiales et personnelles.

Notes

Diapositive 2 2 minutes



Processus

Notes à l'intention de l'animateur

Si vous avez déjà fait un atelier Au programme, vous pouvez rapidement passer en revue le contenu de cette diapositive, puis expliquer que le processus sera le même que lors du dernier atelier de la série Favoriser la sensibilisation.

Message suggéré

Aujourd'hui, notre objectif est de parvenir à mieux comprendre ce que signifie l'équilibre pour nous. Plus précisément, nous allons discuter de la façon dont nous souhaitons que ce concept se traduise dans notre milieu de travail.

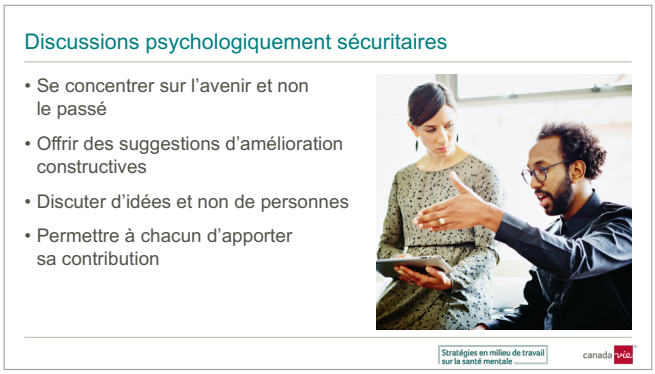
D'abord, nous allons accepter ensemble de respecter les principes régissant les discussions psychologiquement sécuritaires. Ensuite, nous allons examiner la définition de l'équilibre. Nous verrons notamment des énoncés qui décrivent un milieu professionnel où ce principe est respecté. Nous allons aussi trouver différents termes liés à l'équilibre. Après cela, nous allons réfléchir à des gestes précis qui favorisent l'équilibre en milieu de travail. Une fois que ce sera fait, nous allons choisir une approche que nous voudrions adopter, puis discuter des critères qui nous permettront de nous assurer qu'il y aura une amélioration véritable. Notre dernière tâche sera de nous engager à améliorer l'équilibre dans notre organisation.

Transition

Avant d'aller plus loin, entendons-nous sur la façon dont nous allons procéder pour nous assurer d'avoir des échanges psychologiquement sécuritaires.

Notes

Diapositive 3 2 minutes



Discussions psychologiquement sécuritaires

Notes à l'intention de l'animateur

Il est important que tous les participants acceptent de suivre ces lignes directrices pour que les discussions soient psychologiquement sécuritaires. Si vous pensez que certaines difficultés pourraient survenir en raison de situations ou de tensions passées, réfléchissez à la façon dont vous pourriez placer les participants dans la salle pour éviter les confrontations ou la formation de clans. Vous pourriez expliquer que c'est normal que tous les collègues ne soient pas de bons amis, mais qu'on s'attend à ce que tout le monde travaille ensemble de manière professionnelle. Pour obtenir un consensus, vous pouvez notamment demander s'il y a un participant dans la salle qui n'est pas prêt à suivre les lignes directrices. Si personne ne lève la main, cela signifie implicitement que tous acceptent de s'y conformer. Si la gestion de situations difficiles vous inquiète, reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe.

Dans le message suggéré, nous vous proposons de mentionner que vous êtes prêt à parler en privé avec tous ceux qui vivent un problème plus sérieux. Si vous ne pouvez pas vous-même offrir de l'aide, dites clairement que vous transmettrez l'information à la personne qui est en mesure de le faire.

Message suggéré

Nous voulons que cette discussion soit psychologiquement sécuritaire pour tous. Aujourd'hui, nous souhaitons seulement trouver des idées constructives pour l'avenir. Il se peut que vous ayez déjà eu ou que vous ayez actuellement de la difficulté à trouver un équilibre travail-vie personnelle. Si c'est le cas, vous pouvez venir m'en parler en privé pour qu'on prenne les mesures nécessaires pour vous aider.

Il sera toujours possible de faire mieux. Soyons créatifs pour trouver des façons concrètes d'améliorer l'équilibre pour l'ensemble des membres de notre équipe. Ne mentionnez pas de noms ou de groupes précis. Assurez-vous aussi que chacun de vos coéquipiers a l'occasion de formuler ses idées.

Transition

Voyons maintenant ce qu'on entend par « équilibre travail-vie personnelle ».

Notes

Diapositive 4 2 minutes



Définition du concept d'équilibre

Message suggéré

Dans le site Protégeons la santé mentale au travail, nous pouvons accéder à des ressources sur l'équilibre. Dans ces ressources, nous lisons que « Dans un milieu de travail où existe un équilibre positif, on soutient les employés pour qu'ils puissent assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle. »

Il est impossible de toujours consacrer exactement la même quantité de temps et d'énergie à son travail et à sa vie personnelle. D'ailleurs, ce n'est pas cela l'équilibre. C'est plutôt de pouvoir arriver à optimiser son énergie à tous les moments de la semaine. Donc, lorsque nous sommes au travail, nous sommes concentrés et nous donnons le meilleur de nous. Lorsque nous sommes avec notre famille et nos amis, nous leur offrons toute notre attention et nous faisons de notre mieux pour échanger avec eux. Enfin, l'équilibre, c'est aussi d'être en mesure de remplir efficacement toutes nos obligations personnelles.

Pour assurer un équilibre, vous devez prendre soin de votre bien-être mental et physique, mais aussi protéger la qualité de vos relations. Notre tâche aujourd'hui sera de déterminer ce que nous pourrions faire pour vous aider à maintenir un équilibre au travail.

Transition

Selon une recherche publiée dans le site Protégeons la santé mentale au travail, les énoncés suivants représentent un milieu de travail où le principe d'équilibre est respecté.

Notes

Diapositive 5 15 secondes



Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit

Message suggéré

Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit, comme :

- Mes pauses-repas
- Mes congés de maladie
- Mes journées de vacances bien méritées et les autres congés auxquels j'ai droit
- Mon congé parental

Notes

Diapositive 6 15 secondes



J'arrive à trouver un équilibre raisonnable entre les exigences de mon travail et ma vie personnelle

Message suggéré

J'arrive à trouver un équilibre raisonnable entre les exigences de mon travail et ma vie personnelle.

Notes

Diapositive 7 15 secondes



Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Message suggéré

Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Notes

Diapositive 8 15 secondes



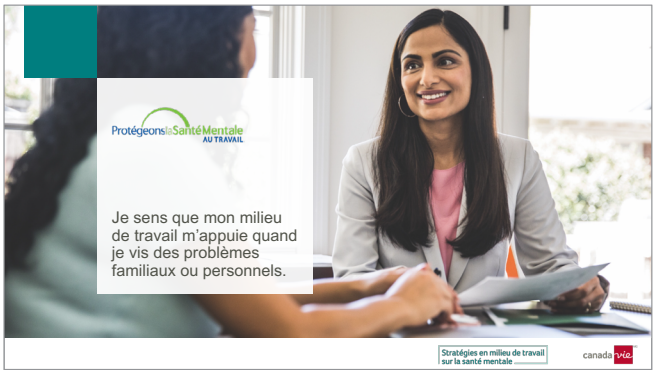
Je peux parler à mon superviseur quand j'ai de la difficulté à concilier mon travail et ma vie personnelle

Message suggéré

Je peux parler à mon superviseur quand j'ai de la difficulté à concilier mon travail et ma vie personnelle.

Notes

Diapositive 9 15 secondes



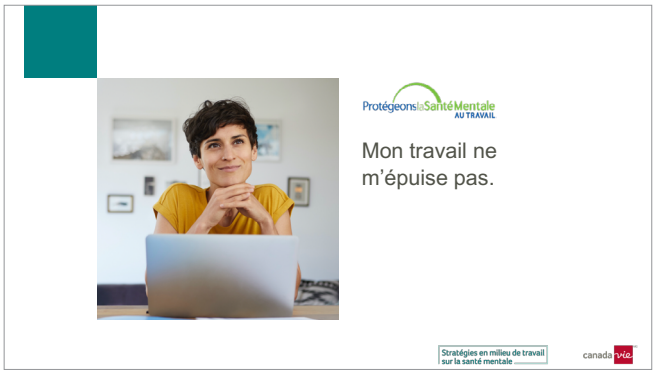
Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes familiaux ou personnels

Message suggéré

Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes familiaux ou personnels.

Notes

Diapositive 10 15 secondes



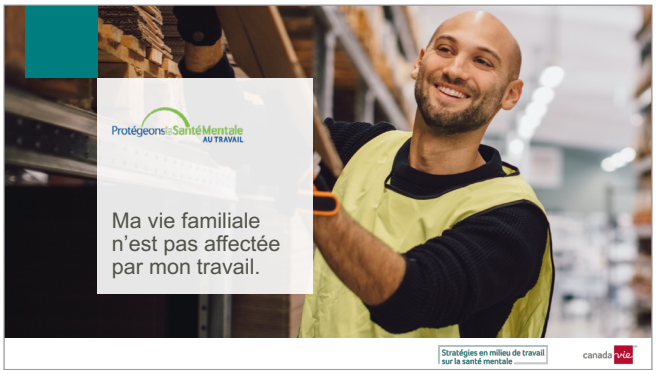
Mon travail ne m’épuise pas

Message suggéré

Mon travail ne m’épuise pas.

Notes

Diapositive 11 15 secondes



Ma vie familiale n'est pas affectée par mon travail

Message suggéré

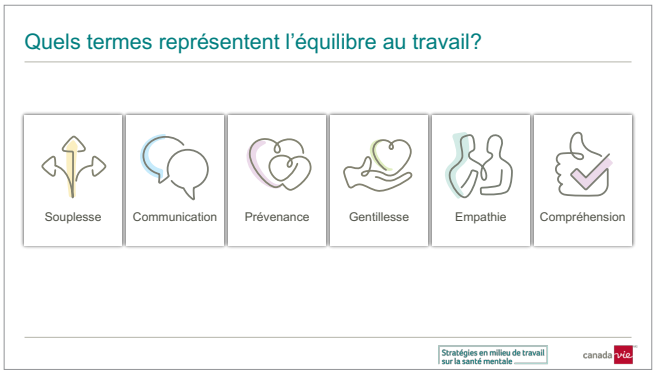
Ma vie familiale n'est pas affectée par mon travail.

Transition

Maintenant, voyons comment l'équilibre pourrait être maintenu dans un milieu de travail idéal.

Notes

Diapositive 12 7 minutes



Quels termes représentent l'équilibre au travail?

Notes à l'intention de l'animateur

Dans cet exercice, laissez les participants écrire tous les termes qu'ils veulent. Cela leur permettra de réfléchir à ce que ce concept signifie pour eux.

Message suggéré

Avec vos coéquipiers, trouvez des termes liés au concept de l'équilibre. Vous avez deux minutes pour en écrire le plus possible. Vous pouvez vous inspirer des exemples sur cette diapositive de même que de la définition et des phrases dans votre document.

Écrivez un seul terme par papillon adhésif.

Je vous aviserai lorsque le temps sera écoulé. Ensuite, je demanderai à chaque groupe de lire ses termes, puis de placer les papillons adhésifs sur le mur. Vous pouvez commencer.

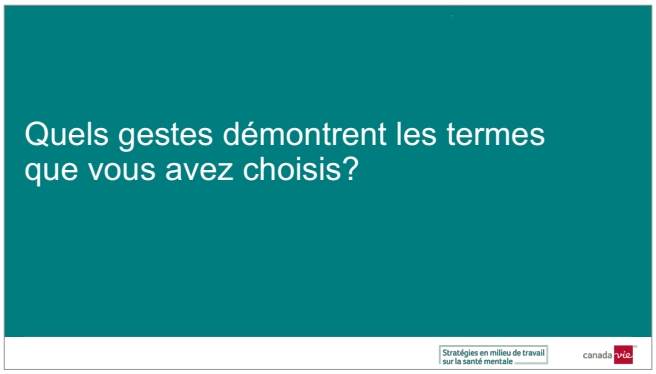
[Lorsque le temps est écoulé, demandez à un représentant de chaque groupe de lire les termes trouvés, puis de coller les papillons adhésifs sur le mur.]

Transition

Merci d'avoir pris le temps de nous communiquer ces termes. Nous allons nous en servir pour la prochaine activité.

Notes

Diapositive 13 13 minutes



Gestes pouvant favoriser l'équilibre au travail

Notes à l'intention de l'animateur

Il se peut que certains groupes aient de la difficulté à trouver des idées. Si c'est le cas, donnez-leur un ou deux exemples ci-dessous pour les aiguiller dans la bonne direction.

Souplesse – Lorsque nous le pouvons, nous devrions nous rendre disponibles pour remplacer nos collègues.

Communication – Il est important de demander à nos collègues comment ils vont, puis de prendre le temps d'écouter attentivement leur réponse.

Prévenance – Nous devrions vérifier si les personnes actuellement absentes du travail auraient besoin d'un coup de main.

Gentillesse – Nous devrions offrir notre aide lorsqu'un collègue a de la difficulté à respecter une échéance.

Empathie – Il est important de nous assurer de comprendre ce que vivent nos collègues.

Compréhension – Il serait important de faire preuve d'une plus grande compréhension lorsqu'une personne est en deuil.

Message suggéré

Trouvez maintenant des gestes précis qui démontrent positivement chaque terme que vous avez mentionné dans l'activité précédente. Faites preuve de créativité! Par exemple, nous pourrions faire preuve de souplesse en nous rendant disponibles pour remplacer nos collègues ou pour échanger nos tâches avec d'autres personnes lorsque le besoin se fait ressentir. Veuillez écrire le plus d'exemples possible. Trouvez au moins un geste pour chaque terme. Écrivez un seul geste par papillon adhésif.

Vous disposez de cinq minutes. Je vous aviserai lorsque le temps sera écoulé. Ensuite, je demanderai à chaque groupe de nous lire ses réponses.

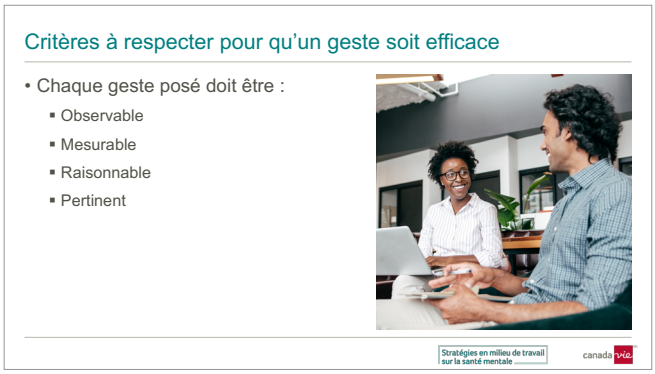
[**Lorsque le temps est écoulé, demandez à un représentant de chaque groupe de lire les idées trouvées, puis de coller les papillons adhésifs sur le mur.**]

Transition

Merci d'avoir pris le temps de nous faire connaître toutes ces idées. Nous allons maintenant réfléchir au geste qui améliorerait probablement le plus l'équilibre dans notre milieu de travail.

Notes

Diapositive 14 15 minutes



Critères à respecter pour qu'un geste soit efficace

Notes à l'intention de l'animateur

Pendant cet exercice, vous aiderez les participants à poser un regard plus critique et plus pragmatique sur leurs idées. Lorsqu'ils les présenteront à la fin, assurez-vous de repérer celles qui pourraient :

- Nécessiter l'approbation de la haute direction
- Excéder le budget dont vous disposez actuellement
- Aller à l'encontre d'une convention collective, d'une politique ou d'un contrat

Vous devriez placer ces idées dans une section à part pour qu'elles soient examinées à un moment ultérieur. Ne découragez pas ceux qui ont proposé ces idées. Mentionnez qu'elles devront faire l'objet d'un examen plus approfondi et que malheureusement, vous manquez de temps pour vous pencher sur ces idées pendant l'atelier. Expliquez qu'elles pourraient toutefois être transmises à la haute direction après l'atelier. Pendant cet exercice, concentrez-vous sur les idées qui respectent le budget et qui peuvent être facilement adoptées dans l'immédiat.

Message suggéré

Aujourd'hui, nous allons jeter un regard critique sur les idées proposées, puis en choisir une que nous voulons recommander.

D'abord, nous devons déterminer à quel point le geste proposé est observable. En d'autres mots, nous devons nous assurer qu'il permet de voir ou d'entendre un changement positif. Par exemple, disons que nous acceptons de nous rendre disponibles pour remplacer nos collègues lorsque le besoin se présente et que nous avons la possibilité de les dépanner. Dans ce cas, il faudrait trouver une façon de noter clairement qui sont les personnes qui se portent volontaires pour aider et qui sont les personnes qui reçoivent un coup de pouce, afin de nous assurer que tout cela demeure équitable.

Si le geste est mesurable, nous pouvons établir qu'il améliorera l'équilibre. Dans l'exemple utilisé, nous n'améliorerons pas l'équilibre si la personne qui offre son aide finit par s'épuiser.

Le geste doit aussi être raisonnable. Cela signifie que nous devons avoir le temps et les ressources nécessaires pour faire ce qui a été proposé. Continuons avec le même exemple.

Vous pouvez avoir le cœur sur la main et vouloir aider tout le monde. C'est gentil, mais la situation risque de devenir injuste et même déséquilibrée. Vous pouvez aussi être une personne qui n'a pas reçu la formation adéquate pour pouvoir travailler efficacement et qui demande toujours de l'aide. Cela aussi nuit à l'équilibre et à l'équité. Par conséquent, il est important d'instaurer des mesures de protection pour que ces deux scénarios ne se produisent pas.

Finalement, le geste doit être pertinent dans notre milieu de travail. Poursuivons avec notre exemple. Cette idée ne convient pas bien à tous les types de postes. C'est le cas notamment lorsqu'un employé a des aptitudes uniques ou encore lorsque personne ne peut vraiment l'aider. Alors, tentez de tenir compte de toutes les contraintes existantes et de trouver des gestes qui sont pertinents pour le plus de personnes possible au sein de l'équipe.

Gardons le même exemple et trouvons une façon de respecter les quatre critères. Notre recommandation finale pourrait être la suivante : nous suggérons de mettre en place un processus pour que chaque personne qui reçoit de l'aide le mentionne à son leader. Ce dernier aura le mandat de souligner les efforts de la personne qui offre son aide. Chaque fois qu'un employé prête main-forte à un autre, le leader devra aussi le noter. Nous pourrons ainsi nous assurer que le geste est observable et mesurable. Pour nous assurer que le geste est également raisonnable et pertinent, le leader devra suivre de près la contribution de chacun et veiller à ce que la situation soit équitable pour tous. Il se peut qu'une personne ne puisse pas aider autant que les autres, soit par ce qu'elle manque d'expérience, soit parce qu'elle a trop de travail. Il faut comprendre que l'équité ne signifie pas nécessairement que tous offriront le même niveau d'aide. Donc, cet exemple représenterait un seul geste remplissant tous les critères figurant sur la diapositive. Bien sûr, il s'agit simplement d'une recommandation et il faudrait s'assurer qu'elle cadre avec les politiques de l'organisation ou qu'elle obtienne l'approbation des membres de la haute direction.

Avec votre groupe respectif, évaluez les gestes que vous avez proposés au moyen de ces quatre critères. Utilisez la feuille de travail qui se trouve dans votre document pour peaufiner vos suggestions. Assurez-vous que toutes vos idées respectent chacun des critères.

Choisissez un maximum de trois suggestions que vous voudriez présenter à l'ensemble du groupe. Vous disposez de cinq minutes.

[**Après cinq minutes, reprenez la parole.**]

Chaque petit groupe peut maintenant présenter les gestes qu'il a retenus. Si un autre groupe avait une idée semblable, vous pouvez confirmer que vous appuyez ce qu'il a dit, puis seulement décrire ce que vous aviez indiqué de différent.

[**Demandez à une personne d'écrire ces suggestions sur un tableau-papier, car les participants voteront ensuite pour celle qu'ils souhaitent adopter en premier. Pendant la présentation des idées, indiquez celles qui devront être approuvées par la haute direction, qui excèdent le budget alloué ou qui pourraient aller à l'encontre des politiques ou des contrats. Placez ces idées dans une section à part pour qu'elles puissent être examinées à un moment ultérieur. Assurez-vous de prendre bonne note de toutes les idées (vous pourriez notamment les photographier). Vous pourrez ainsi les transmettre à la haute direction ou les évaluer plus tard pour déterminer si elles peuvent ou non être mises en œuvre.**]

Transition

Ce sont toutes de très bonnes idées. Nous allons maintenant voter pour celle que nous aimerions adopter dans notre milieu de travail.

Diapositive 15 7 minutes



Période de vote

Notes à l'intention de l'animateur

Vous pouvez utiliser l'une des méthodes proposées ci-dessous pour permettre aux participants de voter pour la première idée qu'ils souhaiteraient recommander :

1. Remettez un à trois petits autocollants à chaque personne. Expliquez aux participants qu'ils peuvent apposer un, deux ou trois autocollants sur les idées qu'ils veulent le plus qu'on recommande.
2. Demandez aux participants d'apposer un crochet sur l'idée qu'ils préfèrent ou de placer un papillon adhésif dessus.
3. Numérotez les idées affichées et regroupez celles qui sont semblables. Demandez aux participants d'inscrire leur vote sur un papier, puis de le mettre dans un contenant.
4. Utilisez des outils de sondage en ligne si vous animez l'atelier à distance.

Dans tous les cas, l'idée qui reçoit le plus grand nombre de votes est celle qui sera retenue. Nous vous déconseillons de faire un vote à main levée, car la pression de groupe pourrait être trop forte.

Message suggéré

Aujourd'hui, nous cherchons une idée qui peut rapidement être mise en œuvre. Vous devez maintenant voter pour le geste qui, selon vous, améliorera le plus l'équilibre dans notre milieu de travail. Il doit s'agir d'une idée qu'on pourrait immédiatement adopter. La suggestion retenue doit respecter tous les critères suivants :

- Il doit s'agir d'une amélioration gratuite ou peu coûteuse
- Il doit être facile pour tous de l'adopter
- Elle ne doit pas contrevenir aux politiques ou aux contrats de l'organisation
- Elle doit favoriser l'équilibre

Les autres idées que vous avez proposées pourraient être prises en compte dans le cadre de l'amélioration continue. S'il y a lieu, nous obtiendrons les fonds et les approbations nécessaires pour pouvoir les mettre en œuvre.

Tous les gestes proposés seront affichés pendant les deux prochaines minutes pour que vous puissiez voter. Souvenez-vous que vous devez effectuer un choix qui :

- Aura une grande incidence positive
- Est gratuit ou peu coûteux
- N'a pas besoin d'être approuvé
- Est assez simple pour tous à adopter

Y a-t-il des questions?

[**Répondez à toutes les questions, puis expliquez aux participants comment ils pourront voter et ce que vous ferez pendant cette période. Vous trouverez diverses méthodes de vote dans les notes à l'intention de l'animateur plus haut.**]

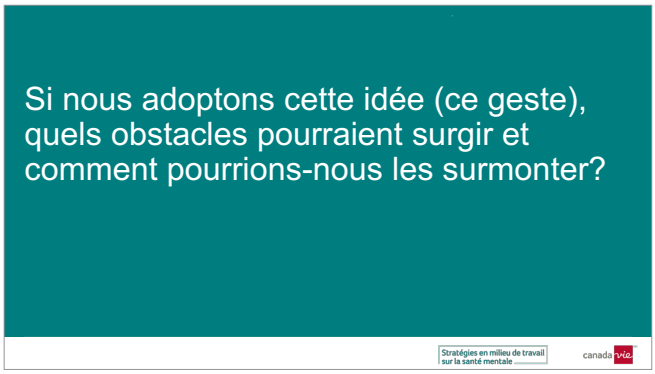
Nous avons maintenant une idée gagnante. La voici : [**lisez-la à haute voix**]. N'oubliez pas que nous pourrions aussi prendre les autres idées en considération à un moment ultérieur.

Transition

Maintenant que nous avons trouvé l'idée que nous souhaitons mettre en œuvre, examinons les obstacles auxquels nous pourrions nous buter.

Notes

Diapositive 16 5 minutes



Surmonter les obstacles

Notes à l'intention de l'animateur

Même si l'idéal est de laisser la parole à tous les participants, il se peut que le temps ne le permette pas. Donc, demandez s'il y a des personnes qui aimeraient répondre à cette question. Cela permettra aux participants qui ont des inquiétudes de les formuler avant que vous recommandiez la mise en œuvre de l'idée. Si aucun obstacle n'est mentionné, vous pouvez simplement passer à la prochaine étape.

Message suggéré

Prenez le temps de répondre individuellement à cette question à la page 6 de votre document. Ensuite, nous discuterons ensemble des obstacles éventuels. Si vous n'êtes pas certain de la façon dont nous pourrions surmonter l'obstacle que vous avez noté, le reste du groupe aura peut-être de bonnes solutions à proposer.

[**Laissez du temps aux participants pour qu'ils puissent écrire leurs réponses, puis discutez d'un obstacle à la fois. Une fois que vous avez trouvé de bonnes solutions pour chaque obstacle relevé, passez à l'étape suivante.**]

Maintenant que nous avons trouvé des façons de surmonter tous ces obstacles, il est temps de recommander la mise en œuvre de notre idée. Y a-t-il des demandes particulières avant que nous passions à cette étape?

[**S'il y a lieu, répondez aux personnes qui formulent des demandes, puis continuez.**]

Super! Merci pour vos commentaires. Au cours des prochains mois, nous suivrons de près les répercussions du changement recommandé sur notre équipe. Après cela, nous nous rencontrerons à nouveau pour examiner les résultats et discuter des prochaines étapes. Notez que nous garderons toutes vos idées en note afin de possiblement les mettre en œuvre plus tard.

Transition

Si vous voulez en savoir plus sur la santé et la sécurité psychologiques au travail, vous trouverez une liste de ressources pertinentes à la fin de votre document.

Notes

Diapositive 17 15 secondes



Ressources additionnelles

Notes à l'intention de l'animateur

Après avoir remercié les participants, vous pouvez laisser cette diapositive affichée pour ceux qui veulent noter l'adresse du site Web afin d'aller explorer eux-mêmes toutes les ressources gratuites.

Message suggéré

Je vais laisser cette diapositive affichée plus longtemps pour tous ceux qui souhaitent en savoir plus sur le sujet que nous avons abordé aujourd'hui.

Notes

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale



Les ressources de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont :

- Offertes aux employeurs, aux leaders, aux employés et aux responsables de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail
- Disponibles en français et en anglais
- Fondées sur des données probantes ou sur la pratique
- Mises gratuitement à la disposition de tous

Voici des exemples de ressources que vous pouvez trouver à l'adresse strategiesdesantementale.com.

Gestion de l'épuisement professionnel
Détecter l'épuisement professionnel au sein du personnel, reconnaître les facteurs liés au milieu de travail et prendre des mesures de prévention actives. Ces stratégies visent à protéger les employés hyper performants et ceux qui se rétablissent d'un épuisement professionnel.

Soutien donné par les leaders aux employés qui sont des aidants naturels
Stratégies pour aider les employés qui sont des aidants naturels pour un proche à rester productifs et en santé. La compréhension et la souplesse contribuent à réduire le stress vécu au travail pour les aidants naturels.

Gestion du deuil – pour les leaders
Apprenez à soutenir vos employés endeuillés au travail. Des stratégies efficaces peuvent aider les employés à demeurer productifs pendant leur processus de deuil. Même si le deuil est une réaction humaine naturelle à une perte, des problèmes de santé mentale peuvent survenir.

Aider les employés à faire face au changement
Tout changement organisationnel peut déstabiliser les employés. Par une planification minutieuse et une communication efficace, vous pouvez inciter les employés à réfléchir à la façon de faire face au changement d'une manière sécuritaire sur le plan psychologique.

Résilience
Outil pour vous aider à améliorer votre capacité à rebondir après une épreuve touchant votre vie personnelle ou professionnelle ou encore votre santé. Cette ressource vous aidera à trouver des stratégies d'adaptation saines pour affronter les aléas de la vie.

Ressources pour les employés
Ressources pour soutenir la réussite et le bien-être des employés au travail et dans leur vie personnelle.

Un outil pour favoriser la réussite du personnel
Processus qui encourage l'employé et l'employeur à trouver des solutions favorisant le rendement et le bien-être. L'outil Promotion de la réussite du personnel s'adresse à tous les employés, notamment ceux pour qui nous devons prendre des mesures d'adaptation.

Les parents qui travaillent
Ressources pour favoriser la santé mentale des parents qui travaillent et de leurs enfants, et ce, à tous les moments de leur vie. Renseignements pour vous aider à soutenir vos enfants lors de moments difficiles à la maison, à l'école et au travail. Recueil de ressources crédibles pour favoriser la santé mentale des parents qui travaillent et de leurs enfants.

Nous aimerions savoir comment vous avez utilisé cette ressource gratuite!

Communiquez avec nous directement dans les réseaux sociaux ou à l'adresse strategiesdesantementale.com.

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie. F79-00796 FG 10/22