Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie



Guide de l'animateur

Bâtir la confiance

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.

La présente ressource est fondée sur le travail de Mary Ann Baynton and Associates Consulting qui a lancé cette approche psychologiquement sécuritaire consistant à bâtir la confiance auprès des employés. Nous remercions Workplace Safety and Prevention Services, y compris Andrew Harkness, Alexander Petrisano, Janet Carr, Krista Schmid, Ann-Marie MacDonald, Brian Hansell, Desiree D'Souza, Katie O'Reilly, Kim Sunderland, Martine Oliveira et Nathan Kolar, de piloter cet atelier.

Nous remercions également l'équipe d'experts-conseils en santé de la Canada Vie et les employés de la Canada Vie. De plus, nous sommes reconnaissants à Joanne Roadley, Christine Hildebrand, David MacDonald et Phil Perczak de leur rétroaction attentionnée.

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, Leadership 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 ses valeurs fondamentales et profitent à tous les Canadiens – et non pas seulement à 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
- La gestion du rendement encourageante
- La santé et la sécurité psychologiques (série Au programme)

Pour obtenir la liste complète des ressources offertes pour les ateliers, consultez la page strategiesdesantementale.com/materiel.

Table des matières

Pourquoi les ressources offertes par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont-elles gratuites? 1

Présentation de la série d'ateliers 3

Animer un atelier sur ce thème 4

Promotion de l'atelier 6

Comment utiliser ce guide 7

Bâtir la confiance 8

Objectifs d'apprentissage 11

Quand devrait-on utiliser le cadre de conversation? 12

Communiquer sans jugement 13

Techniques et ressources additionnelles 15

Faire participer les employés à l'élaboration de solutions 17

Un cadre de conversation 18

Discussion 21

Que ferez-vous différemment? 24

Encore plus d'informations et de ressources 25

Présentation de la série d’ateliers

Chaque atelier conçu par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale inclut au moins trois ressources :

Guide de l’animateur

Nous vous recommandons de commencer par lire ce guide au complet de même que le document à l’intention des participants. De cette façon, vous pourrez personnaliser l’atelier si vous croyez que cela est nécessaire. Le guide de l’animateur contient des messages suggérés que vous pouvez modifier en fonction des besoins de votre auditoire ainsi que de votre style personnel ou de celui de votre organisation.

Si vous disposez de plus d’une heure pour faire cet atelier, vous pourriez passer plus de temps à discuter des façons dont vous devriez intégrer ces concepts dans votre milieu de travail.

Si vous le souhaitez, vous pouvez également ajouter des diapositives liées aux ressources, aux politiques, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Diaporama

Le diaporama est disponible à l’adresse strategiesdesantementale.com/materiel. Vous pouvez également y ajouter des diapositives liées aux ressources, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Vous pouvez projeter le diaporama sur un écran ou le présenter dans un webinaire. Cela dit, vous pouvez aussi donner l’atelier en vous servant uniquement des documents.

Document à l’intention des participants

Le document à l’intention des participants est disponible à l’adresse strategiesdesantementale.com/materiel. Il peut être imprimé ou utilisé de façon numérique.

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.

Animer un atelier sur ce thème

Préparation

Avant de commencer :

- Déterminez qui est responsable de gérer ou de soutenir les employés. C'est l'auditoire que vous devriez viser.
- Avant d'animer l'atelier, examinez le contenu des ressources Élaborer un plan pour le milieu de travail et Gestion du rendement encourageante. Cela vous permettra de mieux comprendre le sujet. De plus, vous pourrez consulter la page Web pour répondre aux questions de votre auditoire.
- Si nécessaire, examinez les méthodes de gestion du rendement existantes pour déterminer la façon dont s'y intègre le cadre de conversation.
- Si vous êtes dans un milieu de travail syndiqué, discutez de l'adoption de ce processus avec des agents syndicaux qui connaissent bien la convention collective. Il est important que vous collaboriez avec eux lorsque vous souhaitez apporter des changements durables.
- Reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe pour obtenir des conseils sur la façon de gérer des conversations difficiles pendant l'atelier.

Matériel suggéré

- **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.
- **Document à l'intention des participants pour chaque participant** – en format papier ou numérique.
- **Stylos** – pour les participants qui n'en ont pas.
- **Discussions d'équipe en mode virtuel** dans le guide Animer les discussions d'équipe pour aider à animer cet atelier en ligne.

Votre auditoire

Cette séance est utile pour tous ceux qui ont des conversations avec les employés au sujet de tout problème en milieu de travail. Votre auditoire peut notamment être constitué de chefs d'équipe, de gestionnaires, de superviseurs et de représentants des Ressources humaines. L'approche proposée pourrait aussi intéresser les représentants syndicaux ou les représentants des travailleurs, car elle vise à soutenir les membres qui éprouvent des problèmes en milieu de travail.

Il n'y a pas de limite quant au nombre de participants. Cependant, nous vous suggérons de créer des sous-groupes de trois ou de quatre personnes pour favoriser les discussions en petit groupe à une table ou encore dans une salle de travail virtuelle si vous avez décidé d'offrir l'atelier sous forme de webinaire.

Le document à l'intention des participants se trouve à strategiesdesantementale.com/materiel. Vous pouvez fournir une version numérique ou papier de ce document aux participants.

Vous trouverez les diapositives pour ce sujet à strategiesdesantementale.com/materiel.

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. Il contient des renseignements vraiment utiles à ce sujet.

Promotion de l’atelier

Pour promouvoir cet atelier auprès des participants éventuels, vous pouvez utiliser le modèle suivant et le modifier, au besoin :

Bâtir la confiance

Les conversations avec les employés peuvent être difficiles lorsque le sujet crée du stress ou de l’incertitude. Cela peut comprendre les discussions au sujet du rendement, d’un conflit ou de comportements. Au cours du présent atelier, vous apprendrez à tenir ces conversations d’une façon psychologiquement sécuritaire. Cet apprentissage aidera non seulement l’employé, il rendra aussi votre propre travail moins stressant. Au cours de la présente séance, vous apprendrez à :

- poser des questions efficaces;
- faire participer les employés à l’élaboration de solutions;
- créer des approches pratiques pour l’imputabilité.

Si vous voulez vous renseigner davantage sur le sujet avant l’atelier, lisez Élaborer un plan pour le milieu de travail et Gestion du rendement encourageante.

Lieu :

Date :

Heure de début :

Heure de fin :

Pour vous inscrire :

Comment utiliser ce guide

Dans le présent 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.

Si vous donnez cet atelier pour la première fois, nous vous suggérons de prévoir 1 h 30, mais de tout de même respecter le plus possible le temps indiqué. Cela réduira votre niveau de stress et vous permettra d'évaluer le temps dont vous aurez réellement besoin les prochaines fois.

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 des conflits 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 assurer de ne pas vous éloigner du sujet. Ces notes pourraient aussi vous aider à éviter toute discussion sur des problèmes que vous ne pouvez pas régler pendant l'atelier parce que le temps ou le contexte ne le permet pas.

Messages suggérés

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 | 2 minutes



Bâtir la confiance

Notes à l'intention de l'animateur

Pendant un atelier d'une heure, il n'y a pas beaucoup de temps pour les présentations. Si vous disposez de plus de temps et que le groupe est composé d'un maximum de 12 personnes, vous pouvez demander à chaque participant de se présenter. Si le groupe est plus grand, vous pouvez demander aux participants de se présenter uniquement à leur table.

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 expliqué pourquoi il est important que les membres de votre organisation prennent le temps de se pencher sur ce sujet.

Messages suggérés

Bienvenue à tous! Je vous remercie d'avoir accepté de participer à cette séance intitulée Bâtir la confiance.

Nous proposons plusieurs ateliers dans le cadre de la série Gestion du rendement encourageante. Voici certains thèmes abordés :

- **Techniques de communication** – cet atelier vous explique comment gérer la négativité, la colère, l'attitude défensive ou le silence.
- **Encourager l'amélioration d'une tâche** – cet atelier décrit un processus visant à soutenir l'exécution efficace d'une tâche.
- **Situations complexes** – cet atelier vous explique comment faire face aux demandes de mesures d'adaptation ou aux problèmes de comportement.
- **Élaborer un plan** – cet atelier vous explique comment concevoir un plan modifiable qui prend en compte toutes les responsabilités d'une personne.

Aujourd'hui, nous discutons des conversations qui permettent de bâtir la confiance et de favoriser la réussite des employés.

Le facteur le plus important dans l'établissement d'une relation de confiance est que vous soyez vous-même digne de confiance. Maintenez-vous la confidentialité des renseignements confidentiels? Respectez-vous vos engagements? Joignez-vous les gestes à la parole?

Nous vous laissons le soin d'examiner votre propre intégrité et, pour les fins de la présente séance, nous présumerons que vous êtes digne de confiance. Nous nous concentrerons sur la manière de bâtir la confiance auprès d'employés qui ne savent peut-être pas que vous avez de bonnes intentions.

La confiance est souvent perdue lorsqu'un employé se sent incompris ou lorsque les exigences qui pèsent sur lui ne sont pas raisonnables. Cela est d'autant plus grave lorsqu'un employé fait face à des situations stressantes dans sa vie personnelle ou professionnelle.

L'approche que nous examinerons aujourd'hui vous sera utile, peu importe si l'employé a un problème de santé mentale ou non. Elle a pour objectif de favoriser sa réussite pendant qu'il est en service. Si vous optez pour une approche plus angoissante ou punitive, l'employé pourrait se sentir incapable de continuer à travailler.

Vous avez tous reçu un document que vous pourrez consulter durant toute la séance.

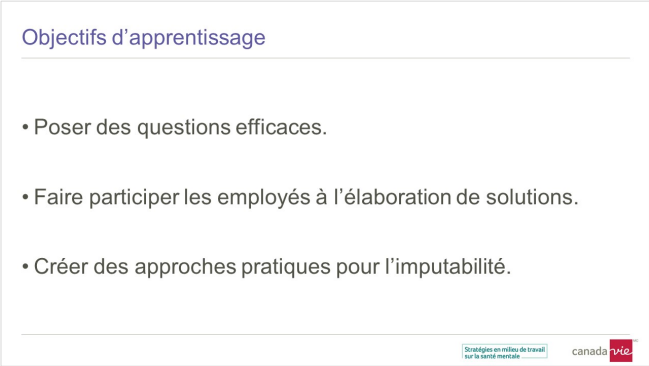
[Vous pourriez maintenant passer aux présentations, si vous aviez décidé de laisser du temps pour cela.]

Transition

À la fin de cette séance, je vous demanderai de partager une chose que vous allez faire différemment à la suite des discussions d'aujourd'hui.

Alors, gardez cette consigne en tête pendant l'atelier, car il peut s'agir de tout sujet dont nous traitons ou dont vous discutez au sein de votre groupe.

Diapositive 2 | 2 minutes



Objectifs d'apprentissage

Messages suggérés

Voici les objectifs de cette séance :

- poser des questions efficaces;
- faire participer les employés à l'élaboration de solutions;
- créer des approches pratiques pour l'imputabilité.

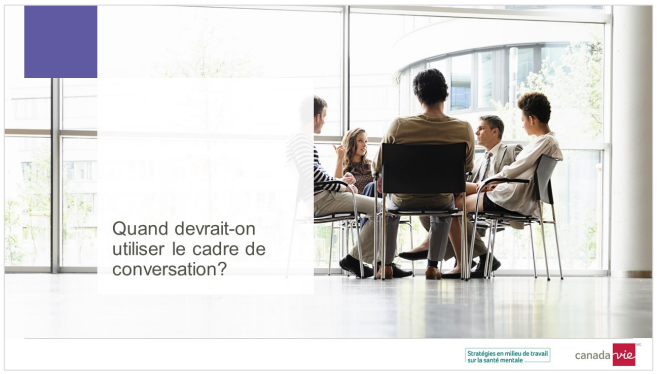
Vous trouverez plus de précisions sur tous les sujets abordés aujourd'hui dans le site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Donc, vous n'avez pas à prendre des notes détaillées si vous n'en avez pas envie. L'adresse URL figure dans votre document si vous voulez accéder au site pour obtenir des renseignements additionnels.

Le processus dont nous discuterons aujourd'hui peut donner de bons résultats avec tous les employés, même avec ceux qui sont confrontés à des facteurs de stress ou à des troubles de santé mentale. Vous apprendrez à avoir des discussions axées sur les résultats plutôt que sur les problèmes. Il s'agit d'une approche qui peut améliorer la productivité et diminuer le niveau de résistance.

Transition

Alors, commençons.

Diapositive 3 | 1 minute



Quand devrait-on utiliser le cadre de conversation?

Messages suggérés

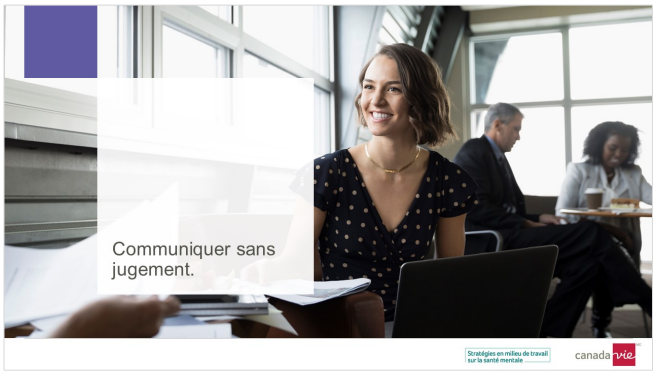
Ce cadre a été utilisé pour discuter de problèmes de rendement, de présence, de retour au travail, de mesures d'adaptation, de relations de travail et de facteurs de stress professionnel.
Il est particulièrement utile lorsque l'employé est en détresse. Lorsqu'ils sont bien soutenus au travail, bon nombre d'employés continuent d'être productifs malgré les facteurs de stress subis dans leur vie personnelle comme l'éclatement de la famille ou des problèmes de santé mentale. Cependant, comme pour tout problème de santé, il peut y avoir des moments où l'état de santé mentale de l'employé ne lui permettra pas de fonctionner au travail.

Ce cadre consiste à poser des questions plutôt qu'à faire des demandes ou à porter des jugements qui pourraient détruire la confiance. Puisqu'il est rare que nous sachions exactement ce que traverse un employé dans sa vie personnelle ou professionnelle, ce cadre nous aide à éviter de faire des suppositions et favorise l'établissement de relations efficaces avec nos employés.

Transition

Nous passerons maintenant à des stratégies de communication susceptibles de vous aider dans toutes vos conversations avec les employés.

Diapositive 4 | 2 minutes



Communiquer sans jugement

Notes à l'intention de l'animateur

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la manière d'éviter les jugements dans Identifier les problèmes en milieu de travail.

Messages suggérés

Soyez conscient des suppositions que vous faites ou des jugements que vous portez quant au comportement d'un employé.

Respirez avant de commencer à parler. Songez au contenu et à la formulation de vos propos, et à leurs répercussions possibles sur l'employé.

De plus, pensez au moment et au lieu de votre discussion. Êtes-vous frustré, pressé, bouleversé ou en colère? L'employé se dépêche-t-il pour aller chercher un enfant à la garderie? Dans l'affirmative, est-ce le meilleur moment pour discuter du problème ou pouvez-vous reporter la discussion?

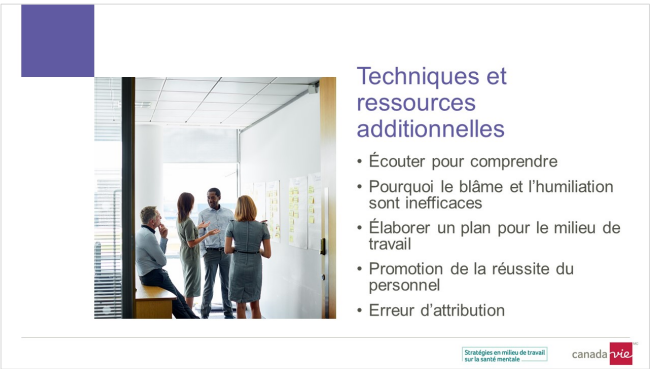
Vous trouverez dans votre document une ressource intitulée Questions à vous poser avant de rencontrer l'employé que vous pouvez utiliser pour vous préparer en vue de toute conversation avec un employé.

Transition

Il est possible de communiquer sans laisser vos émotions nuire à une discussion encourageante et productive.

Notes :

Diapositive 5 | 16 minutes



Techniques et ressources additionnelles

Notes à l'intention de l'animateur

En raison des contraintes de temps, il se peut que vous soyez seulement en mesure de lire l'information ci-dessous avant de passer à la prochaine diapositive. Cela dit, si vous disposez de plus de temps, vous pouvez examiner de plus près certaines de ces techniques, puis les enseigner à votre auditoire.

Messages suggérés

Le cadre de conversation peut vous aider à bâtir la confiance grâce à des conversations efficaces avec vos employés.

Notre courte séance aujourd'hui vous permettra d'avoir une idée de la façon dont fonctionne le processus. Nous n'aurons pas le temps au cours de cette séance de traiter de nombreuses aptitudes à communiquer, mais nous fournirons des liens vers certaines stratégies susceptibles d'être utiles, dont les suivantes :

- Écouter pour comprendre – Découvrez comment écouter au-delà des mots.
- Pourquoi le blâme et l'humiliation sont inefficaces – Sachez reconnaître les méthodes qui peuvent involontairement provoquer une attitude défensive et même de la colère chez les employés.
- Élaborer un plan pour le milieu de travail – Une approche qui vous permettra de faire face aux situations complexes tout en soutenant le rendement des employés et en les rendant responsables de leurs actions.

- Promotion de la réussite du personnel – Une ressource complète pour régler des problèmes au travail qui sont notamment liés à la prise de décision, à la tolérance à des environnements stressants et à la gestion des relations de travail.

- Erreur d'attribution – Une ressource qui nous aide à comprendre les suppositions que nous faisons lorsque nous attribuons les comportements d'autrui à un défaut de caractère ou à une influence externe.

Transition

Vous pouvez aller sur le site Web de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale pour obtenir d'autres conseils et stratégies qui vous permettront de peaufiner votre approche.

Notes :

Diapositive 6 | 1 minute



Faire participer les employés à l'élaboration de solutions

Messages suggérés

Nous savons que lorsque nous faisons quelque chose **avec** les employés, et non pas aux employés, nous en profitons en créant de la compétence. Encouragez les employés à élaborer leurs propres solutions et à miser sur leurs forces.

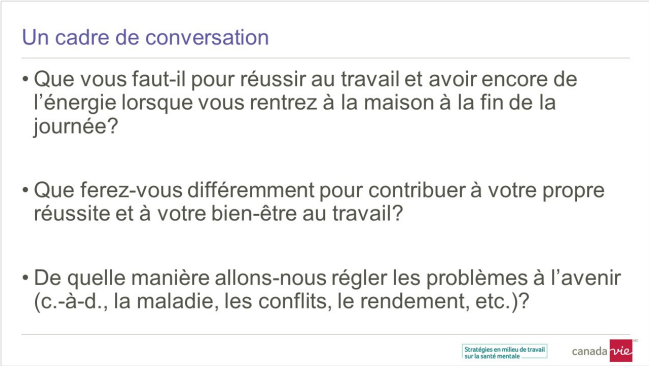
Par exemple, demandez-leur de quoi ils ont besoin pour résoudre le problème. Vous devrez peut-être les encadrer ou les guider si leurs solutions enfreignent des politiques ou des règlements. Le but est d'amener les employés à penser à des solutions avant de venir vous voir avec leurs préoccupations. Exprimer de l'encouragement et du soutien envers leurs idées aide à instaurer la confiance chez les employés.

Cette approche comporte de nombreux autres avantages potentiels, y compris remonter le moral, augmenter la participation et vous faciliter la tâche. Les meilleures solutions viennent souvent des personnes qui effectuent le travail.

Transition

Avec toutes ces stratégies à l'esprit, passons maintenant au processus de collaboration à l'aide du cadre de conversation.

Diapositive 7 | 25 minutes



Un cadre de conversation

Notes à l'intention de l'animateur

Pour que chaque membre de l'équipe de deux puisse effectuer l'activité, vous devrez gérer le temps comme suit :

- Commencez par le scénario nº 1.
- Accordez cinq minutes pour la première question.
- Accordez trois minutes pour la deuxième question.
- Accordez trois minutes pour la troisième question.
- Répétez avec le scénario nº 2 en inversant les rôles.

Accordez cinq minutes pour la première question, puis trois minutes pour chacune des deux autres.

Avertissez les participants lorsque les cinq premières minutes sont écoulées et demandez-leur de passer à la deuxième question, puis, au bout de trois minutes, de passer à la troisième question.

De plus amples détails sur l'utilisation du cadre de conversation sont inclus dans in Élaborer un plan pour le milieu de travail.

Scénario nº 1 : Un employé vient vous voir; il est très stressé et dit qu'il ne croit pas pouvoir respecter l'échéance pour un rapport très important à cause des systèmes complexes et des priorités concurrentes au travail.

Scénario nº 2 : Un employé aux prises avec de graves problèmes familiaux a de la difficulté à se concentrer au travail.

Employé – Utilisez votre propre situation professionnelle pour imaginer à quoi pourrait ressembler ce scénario pour vous.

Messages suggérés

Ce cadre vous aide à collaborer avec votre employé pour trouver des solutions aux problèmes sur le lieu de travail, dont le rendement et le retour au travail.

Si vous faites face à des problèmes complexes, ce processus pourrait nécessiter entre 30 et 90 minutes pour donner lieu à un plan efficace.

Je veux que vous vous mettiez en équipes de deux. L'un d'entre vous sera l'employeur et l'autre l'employé, puis vous changerez les rôles. L'employeur posera ces questions pour aider l'employé à trouver des solutions au problème. Votre document comprend deux scénarios. Nous ne recherchons pas une interprétation digne d'un prix. Dans le cas de l'employé, nous voulons tout simplement que vous vous imaginiez en train de faire face à ce genre de pression par un mauvais jour. Dans le cas de l'employeur, nous voulons que vous viviez l'expérience de demander des idées à l'employé plutôt que de lui dire ce dont il a besoin.

Après cinq minutes, passez à la deuxième question. Vous disposez de trois minutes pour chacune des deuxième et troisième questions. L'employeur doit écrire les réponses dans chaque cas. Après 11 minutes, inversez les rôles et faites le deuxième scénario. Lorsque vous aurez terminé, je demanderai à chaque équipe de deux de partager avec le groupe une de ses réponses à chaque question. Ce sera après un total de 22 minutes ou **[indiquez le temps réel]**.

Pour ceux d'entre vous qui joueront le rôle de l'employeur, n'oubliez pas de demander :
« Et quoi d'autre? » après les réponses de l'employé. Cela aide l'employé à sentir qu'on l'écoute vraiment et permet de trouver le plus de solutions potentielles possibles.

Y a-t-il des questions avant que nous ne commencions?

[Après qu'on ait répondu aux questions, utilisez le temps indiqué dans les notes à l'intention de l'animateur. Lorsque le temps est écoulé, continuez.]

Transition

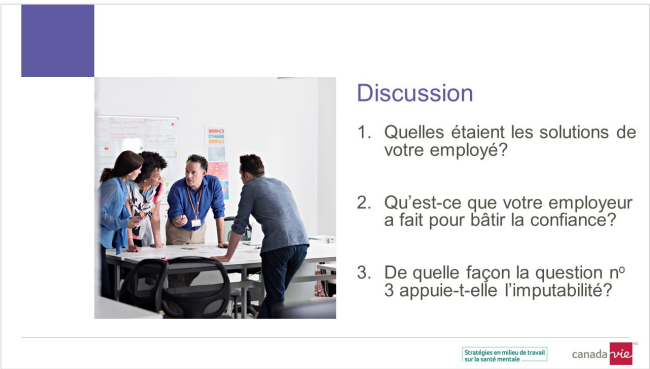
Explorons la variété de solutions que les employés ont trouvées pour régler ces problèmes.

Ces questions peuvent nous aider à devenir plus efficaces à bâtir la confiance grâce à la conversation.

Voyons maintenant d'autres techniques susceptibles de vous aider à parfaire vos compétences et à relever les défis.

Notes :

Diapositive 8 | 14 minutes



Discussion

Notes à l'intention de l'animateur

- Accordez deux minutes pour les présentations.
- Accordez deux minutes aux participants pour écrire leurs réponses.
- Accordez 10 minutes pour discuter des réponses.

Si l'atelier est virtuel, vous pourriez demander aux participants de taper dans la FAQ ou la zone de clavardage pour obtenir de la rétroaction ainsi que pour permettre aux personnes de parler directement. Cela aide les personnes qui préfèrent ne pas s'exprimer à tout de même fournir de la rétroaction.

Messages suggérés

Votre document comporte ces trois questions :

1. Quelles étaient les solutions de votre employé?
    - Indiquez une ou deux solutions au problème proposées par votre employé alors que vous jouiez le rôle de l'employeur.

2. Qu’est-ce que votre employeur a fait pour bâtir la confiance?

    - Indiquez une ou deux choses que l’employeur a faites pour aider à bâtir la confiance alors que vous jouiez le rôle de l’employé. Vous pouvez inclure le langage corporel, les expressions, le ton et l’attitude. Assurez-vous que vos réponses sont précises et mesurables.

3. De quelle façon la question 3 appuie-t-elle l’imputabilité?

    - Quand vous étiez l’employeur, quelles réponses à la question 3 vous auraient aidé à cerner et à régler tout problème futur?

Je vais vous accorder deux minutes pour noter vos réponses à chaque question, puis nous en discuterons en groupe.

[Après deux minutes, demandez à des volontaires de répondre aux questions.]

Commençons par la question 1. Lorsque vous jouiez le rôle de l’employeur, quel type de solutions votre employé a-t-il trouvées pour le scénario n° 1?

[Acceptez quelques réponses.]

Toujours à la question 1, lorsque vous jouiez le rôle de l’employeur, quel type de solutions votre employé a-t-il trouvées pour le scénario n° 2?

[Acceptez quelques réponses.]

Ce qui est bien dans cette approche, c’est que l’employé trouvera des solutions qui fonctionneront pour lui à son avis. L’employé est beaucoup plus susceptible de s’engager à réussir lorsqu’il crée lui-même la solution, même si vous pensez qu’elle n’est pas idéale.

Voyons maintenant la question 2, qui peut s’appliquer à l’un ou l’autre des scénarios.
Lorsque vous jouiez le rôle de l’employé, qu’est-ce que l’employeur a fait pour vous inspirer confiance dans cette conversation?

[Acceptez quelques réponses.]

Il y a tant de facteurs qui auront une incidence sur la confiance que vous inspirez aux employés, notamment le langage corporel, les expressions, le ton et l’attitude. Mais le facteur le plus important est probablement le degré de sincérité de votre intention d’appuyer leur réussite.

La question 3 existe principalement pour appuyer l'imputabilité et vous offrir un moyen de régler tout problème futur. Quand vous jouiez le rôle de l'employeur dans l'un ou l'autre des scénarios, quelles approches votre employé a-t-il trouvées?

[Acceptez quelques réponses.]

Si vous devez aborder ce même employé au sujet de ce problème ou de tout autre problème, les notes de votre cadre de conversation vous offrent un moyen facile de le régler. Le simple fait de lire l'ensemble ou une partie des notes et de demander comment ces solutions sont mises en œuvre vous offre l'assise sur laquelle bâtir une stratégie nouvelle ou révisée.

Transition

Nous avons traité de beaucoup d'idées en peu de temps, et comme je le mentionnais au début, je veux maintenant demander à chacun d'entre vous d'écrire une chose que vous ferez différemment par suite de ce que vous avez appris au cours de cette séance.

Notes :

Diapositive 9 | 6 minutes



Que ferez-vous différemment?

Notes à l'intention de l'animateur

C'est bien si tout le monde peut prendre la parole, mais il se peut que le temps ne le permette pas. Si votre temps est limité, demandez aux participants d'écrire leur réponse et de la lire à leur petit groupe. Ensuite, demandez à quelques personnes de faire connaître leur réponse à tout le groupe. Il est important de demander à chacun d'écrire sa réponse, car cela incitera davantage les participants à s'engager à faire quelque chose différemment.

Messages suggérés

Prenez quelques minutes pour écrire une chose que vous ferez différemment au travail à la suite de la discussion d'aujourd'hui. Il peut s'agir d'une technique qui a été présentée aujourd'hui ou dont vous avez discuté dans votre groupe. Je vous demanderai de nous faire part de votre réponse lorsque le temps sera écoulé.

[Une fois que le temps est écoulé, demandez au plus grand nombre de participants possible de lire leur réponse, selon le temps dont vous disposez.]

Transition

Merci de nous avoir fait part de ce que vous ferez différemment.

Diapositive 10 | 1 minute



Encore plus d'informations et de ressources

Notes à l'intention de l'animateur

À la toute fin du document à l'intention des participants, il y a une liste de quelques-unes des nombreuses ressources gratuites disponibles. Si vous souhaitez que votre auditoire lise ou utilise une ressource précise, vous pouvez la souligner à la fin de la séance. Si vous manquez de temps, vous pouvez sauter cette étape.

Messages suggérés

Pour obtenir plus de renseignements sur les différentes stratégies à utiliser pour résoudre des problèmes en milieu de travail ou encore pour favoriser un environnement psychologiquement sécuritaire, visitez le site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Tous les outils dans ce site sont offerts gratuitement en français et en anglais. À la fin de votre document, vous trouverez d'ailleurs quelques exemples de ressources offertes.

Encore merci d'avoir assisté à cet atelier. Bonne fin de journée!

Notes :

Notes :

Notes :

Notes :

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

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

- offertes aux employeurs, aux leaders et aux employés;
- 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 des ressources que vous pouvez trouver à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/formation-et-outils-gratuits/materiel-outils-et-ressources

Identifier les problèmes en milieu de travail

Prenez connaissance des questions que vous devriez vous poser et poser à l'employé avant d'entamer une discussion possiblement délicate. Parmi les sujets abordés, citons les suivants :

- Prenez en considération vos propres besoins.
- Concentrez-vous sur les solutions.
- Abordez les facteurs de stress liés au milieu de travail et à la santé mentale.
- Créez une liste de ressources qui abordent ces problèmes.

Perfectionnement des leaders

Nous pouvons accroître la santé et la sécurité psychologiques de tous en améliorant notre propre aisance et notre efficacité en matière de résolution des problèmes en milieu de travail. Les ressources présentées ici peuvent être utiles.

Évaluation du leadership psychologiquement sécuritaire

Cernez et soutenez des stratégies de leadership qui sont psychologiquement sécuritaires pour vous et tous les leaders au sein de votre organisation.

Résolution de conflits

Utilisez cette approche unique pour vous aider à résoudre efficacement les conflits, notamment lorsque la santé mentale est un facteur. Les deux parties conservent leur dignité tout en changeant leur façon d'interagir entre elles.

Gérer les problèmes

Utilisez ces directives pratiques et pragmatiques pour aborder les problèmes au travail, notamment :

- les conflits
- le rendement
- les mesures d'adaptation
- les déficiences
- le retour au travail
- la violence

Promotion de la réussite du personnel

Utilisez cet outil gratuit pour aider les employeurs aider un employé à créer et à suivre un plan pour le milieu de travail qui aborde le rendement et les facteurs de stress au travail.

Favoriser un retour au travail réussi

Planifiez avant le retour au travail d'un employé qui s'est absenté pour aider à prévenir les difficultés potentielles, notamment en matière de relations de travail et de rendement.

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

canada vie MC

Nous aimerions beaucoup savoir comment vous avez utilisé cette ressource gratuite!

Communiquez avec nous par le biais des médias sociaux ou à www.strategiesdesantementale.com/

Twitter LinkedIn YouTube

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie. Pour en savoir plus, rendez-vous à strategiesdesantementale.com.

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