Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie



Guide de l'animateur

Motiver les autorités responsables



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, notamment Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (Stratégies en milieu de travail).

Stratégies en milieu de travail 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.

Nous remercions tout particulièrement ceux qui ont contribué à mettre au point et à peaufiner cet atelier : David MacDonald, Sarah Jenner, Laura Pratt, Jill Magis, Susan Jakobson, Jan Belanger, Scott Mitchell, Laurel Mansfield, Carolyn Chapman, Ilana Korble, Ida Brass, Kimberly Ferris, Caroline Workman, Audrey Morneau-Beaulieu, Michelle Belfry, Courtney Polos, Christine Hildebrand, Krista Mikkelsen, Jacqueline Bailey, Danielle Duchesne, Margret Vivian, Ginette Drisdelle, Elaine Ward, Leanne Shelley, Marly Score, Kim Ferreira, Jesse Hogan, Jason Kryschuk, Julie Maltby et Lise D'Andrea.

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 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?

Un large éventail de sujets d'atelier sont offerts. Ils sont tous offerts sans frais et comprennent un guide de l'animateur, des documents à distribuer aux participants et un diaporama. Voici certains sujets abordés :

- Préjugés inconscients
- La résolution de conflit
- Développer sa résilience
- 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 ateliers offerts, consultez la page ssmcv.com/outils-gratuits.

Table des matières

Comment utiliser le présent guide 1
Animer un atelier sur ce thème 2
Comment utiliser le présent guide 5
Atelier
Diapositive 1 Motiver les autorités responsables 6
Diapositive 2 Présentations 8
Diapositive 3 Comprendre le point de vue de l'employeur 10
Diapositive 4 Buts et objectifs opérationnels 12
Diapositive 5 Raisons données par les employeurs pour ne pas prendre de mesures 16
Diapositive 6 De quelle autre façon pouvez-vous augmenter la résistance? 18
Diapositive 7 L'approche 20
Diapositive 8 Entrevue factuelle 22
Diapositive 9 Quelle est la raison d'être de votre organisation? 24
Diapositive 10 Comment vous assurez-vous que votre organisation est durable et prospère? 25
Diapositive 11 Quels sont les buts et objectifs organisationnels généraux de cette année? 26
Diapositive 12 Que peut-on changer ou améliorer pour appuyer vos buts et vos objectifs? 27
Diapositive 13 Comment mesureriez-vous le succès de (ce que l'on veut changer ou améliorer)? 28
Diapositive 14 Quels défis liés au travail pourraient empêcher vos employés de dormir la nuit? 29
Diapositive 15 Quand vos employés se réunissent-ils pour de la formation ou des réunions? 30
Diapositive 16 Quels défis liés au travail pourraient empêcher vos leaders de dormir la nuit? 31
Diapositive 17 Quand vos leaders se réunissent-ils pour de la formation ou des réunions? 32
Diapositive 18 Qu'aimeriez-vous que vos employés ou vos leaders fassent mieux ou différemment? 33
Diapositive 19 Quelles ressources (temps, argent, capacité, etc.) avez-vous à consacrer à une initiative pour relever vos défis et appuyer la réussite organisationnelle? 34
Diapositive 20 Selon vous, de quels autres renseignements ai-je besoin pour proposer une solution qui fonctionnera vraiment pour vous? 35
Diapositive 21 C'est maintenant à vous de jouer 36
Diapositive 22 Choisissez un rôle 38
Diapositive 23 Outils et renseignements utiles 40
Diapositive 24 Établissez un lien entre les stratégies de santé et de sécurité psychologiques et les résultats souhaités 42
Diapositive 25 Ressources gratuites pour des problèmes précis 44
Diapositive 26 Tirer parti des ressources gratuites 48
Diapositive 27 Catalogue de ressources 50
Diapositive 28 Stratégies de santé et de sécurité psychologiques visant l'amélioration 52
Diapositive 29 Exemples tirés du Catalogue de ressources 54
Diapositive 30 Utilisez leur langage 56
Diapositive 31 Intégrez les solutions à leurs pratiques habituelles 58
Diapositive 32 À votre tour – liez les résultats souhaités aux solutions 60
Diapositive 33 Rappelez-vous les règles 62
Diapositive 34 Comment décririez-vous la situation de l'employeur et le résultat souhaité? 64
Diapositive 35 Récapitulatif 66
Diapositive 36 Inclus dans l'annexe 68
Diapositive 37 Oui, mais… 69
Diapositive 38 Renseignements et ressources supplémentaires 70
Annexe 71



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

Lisez ce guide et le document à l'intention des participants avant de commencer afin de cibler les parties de l'atelier que vous pourriez personnaliser. Les messages suggérés sont là pour vous aider. Vous pouvez les modifier en fonction des besoins de votre auditoire ainsi que de votre style personnel et de celui de votre organisation

Si vous disposez de plus d'une heure pour faire cet atelier, vous pourriez discuter plus longuement des façons d'intégrer ces concepts dans votre milieu de travail.

Diaporama

Le diaporama est disponible à l'adresse ssmcv.com/outils-gratuits. Si vous le souhaitez, vous pouvez également y ajouter des diapositives liées aux ressources, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Documents à l'intention des participants

Les documents à l'intention des participants sont disponibles à l'adresse ssmcv.com/outils-gratuits ou peuvent être utilisés sous forme numérique.

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.

Options d'animation

- Projeter les diaporamas sur un écran
- Les présenter sur une plateforme de webinaire
- Utiliser seulement les documents à distribuer

Animer un atelier sur ce thème

Préparation

Avant de commencer :

- Familiarisez-vous avec le Catalogue de ressources qui seront utilisées par les participants. Il est accessible ici.
- 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.
- Vérifiez le rôle des participants.
    - S'ils motivent principalement leur propre employeur, vous pouvez vous concentrer davantage sur leurs enjeux particuliers.
    - S'il s'agit principalement de consultants, externes à un employeur, vous pourriez envisager de passer en revue la section « Demander un entretien » que vous trouverez à la page 32 du guide du participant. Elle contient des scénarios que les consultants pourraient utiliser pour amener les employeurs à participer à une entrevue factuelle.
    - Si tous les participants appartiennent au même secteur ou au même employeur, vous pouvez modifier une étude de cas pour qu'elle reflète davantage la résistance et les préoccupations de ce secteur en particulier.

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
- Documents à l'intention des participants (pour chaque participant) – en format papier ou numérique
- **Stylos** – pour les participants qui n'en ont pas apporté

Consultez la ressource 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 quiconque souhaite convaincre des leaders à s'attaquer à la santé et la sécurité psychologiques ou à les améliorer dans leur milieu de travail. Il peut s'agir de leaders, de consultants, de professionnels de la santé au travail, de la santé et la sécurité au travail, du bien-être ou des ressources humaines.

Il n'y a pas de limite quant au nombre de participants, mais nous vous suggérons de les diviser en groupes de trois à cinq 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. Les documents à l'intention des participants sont disponibles à l'adresses ssmcv.com/outils-gratuits.

Les diapositives sur ce sujet sont disponibles à l'adresse ssmcv.com/outils-gratuits.

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 faire la promotion de l’atelier auprès de participants potentiels, servez-vous de la description ci-après. Vous pouvez l’adapter selon votre auditoire, au besoin.

Mail

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

Motiver les autorités responsables



Soutenir et protéger la santé et la sécurité psychologiques au travail favorisent la réussite – pour les organisations, les leaders et les employés – mais tout le monde n’en est pas convaincu.

Si vous êtes un consultant, un animateur, un professionnel des ressources humaines, un conseiller en santé et sécurité ou un leader, vous pouvez contribuer à faire changer les choses de façon positive grâce à cet atelier.

Au programme, des outils et des connaissances qui permettront aux décideurs d’adhérer aux principes de santé et de sécurité psychologiques, non pas en tant que programme distinct, mais dans le cadre des stratégies, objectifs, politiques et processus organisationnels qu’ils valorisent déjà.

Voici un exemple de ce que vous apprendrez au cours de l’atelier pour gagner l’adhésion des autorités responsables :

- **Associez la solution que vous proposez aux objectifs de l’organisation et aux enjeux perçus** – les défis et les occasions sur lesquels elle se concentre actuellement
- **Rendez-la pratique** – proposez des solutions qui peuvent faire partie des activités courantes sans nécessiter plus de temps ou de processus
- **Rendez-la abordable** – il existe de nombreuses ressources gratuites et éprouvées pour vous aider à concevoir et à soutenir l’approche que vous propose**z**

L’atelier d’une journée complète sera animé par **[Entrez le nom de l’animateur ici]** et **[est gratuite ou indiquez le coût]**.

Lieu :

Date :

Heure de début :

Heure de fin :

Inscription :

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

canada vie MC

Comment utiliser le présent 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 de six heures, y compris une heure de dîner et deux pauses de 15 minutes. C'est à vous de décider du moment des pauses. 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 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.

Texte suggéré

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

Le texte [**entre crochets**] vous fournit une brève note sur la marche à suivre. Ne le lisez pas 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 3 minutes



Motiver les autorités responsables

Notes à l'intention de l'animateur

Il y a environ 4,5 heures de contenu. Avec un dîner d'une heure et deux pauses de 15 minutes, l'atelier durerait six heures en tout. Vous décidez à quel moment prendre des pauses.

Avant de commencer, assurez-vous

- De vous être présenté, s'il y a des participants qui ne vous connaissent pas
- D'avoir fait part de votre expérience en matière de santé et de sécurité psychologiques, si le groupe ne la connaît pas

Nous vous recommandons de leur souhaiter la bienvenue et de commencer à temps.
Il semble injuste de faire attendre la majorité des participants pour ceux qui sont en retard.

Si vous l'animez en mode virtuel :

- Ajoutez un lien vers les documents du participant dans la fonction de clavardage afin qu'ils soient facilement accessibles pour ceux qui ne trouvent pas les leurs.
- Vous pouvez demander aux participants d'écrire dans le clavardage d'où ils viennent ou de poser des questions au tout début de l'atelier pour briser la glace et vous assurer qu'ils peuvent utiliser la fonction.
- Veuillez passer en revue tous les textes suggérés et les adapter à votre auditoire virtuel.

Texte suggéré

Bienvenue. Je vous remercie de vous joindre à moi aujourd'hui. Je m'appelle [**nom**] et [**courte introduction qui explique également pourquoi vous êtes crédible pour parler de santé et de sécurité psychologiques**].

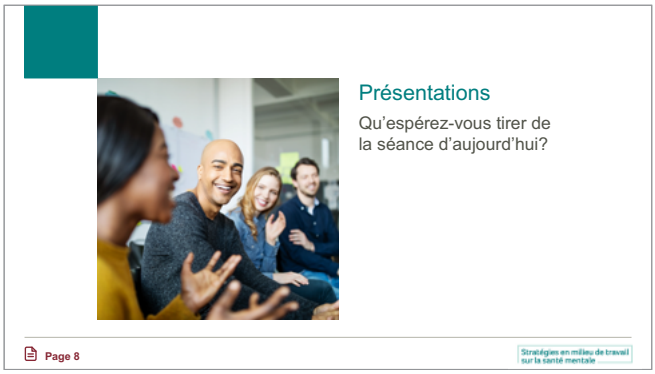
Aujourd'hui, nous allons apprendre à motiver les autorités responsables à améliorer la santé et la sécurité psychologiques. Cet atelier ne porte pas sur la rédaction de propositions ou l'élaboration d'une stratégie autonome en matière de santé et de sécurité psychologiques. La motivation des autorités responsables consiste à aider les organisations à intégrer la santé et la sécurité psychologiques à leurs activités courantes en s'alignant sur leurs objectifs, stratégies, politiques et plans actuels, plutôt que d'avoir un plan autonome ou distinct.

Transition

Nous allons commencer par les présentations.

Notes

Diapositive 2 15 minutes



Présentations

Notes à l'intention de l'animateur

Formez des groupes de trois à cinq personnes afin que tout le monde puisse participer aux activités et se faire entendre. Accordez cinq de ces minutes à leur discussion et cinq autres minutes à l'échange entre tous les participants – le temps pourrait varier en fonction du nombre de personnes.

Texte suggéré

En petit groupe, présentez-vous et dites ce que vous espérez tirer de l'atelier et ce dont vous avez besoin pour avoir l'impression que votre temps aura été utilisé à bon escient. Désignez un volontaire pour consigner vos idées en vue d'en faire part au groupe entier dans cinq minutes.

[**Après cinq minutes**]

Pouvons-nous commencer par ce groupe? Votre volontaire peut-il nous dire ce que vous voulez tirer de l'atelier d'aujourd'hui?

Les volontaires des autres groupes nous feront savoir s'ils sont d'accord avec les points soulevés et s'ils souhaitent en ajouter.

[**Vous devez décider de ce qui peut être couvert en cinq minutes. Si votre groupe est trop nombreux, vous pourriez demander aux participants de vous dire seulement s'ils ont quelque chose à ajouter à ce qui a déjà été dit. Cela signifie que vous ne saurez pas vraiment ce qui importe pour la majorité, mais vous en aurez une bonne idée.**]

Notes à l'intention de l'animateur

Lorsque vous recevez la rétroaction, gérez les attentes. Si une personne veut savoir comment diagnostiquer une maladie mentale, par exemple, la réponse suggérée si vous avez ces connaissances pourrait être : « Cela dépasse la portée de cet atelier, mais vous et moi pouvons en parler à la pause », ou si vous ne les avez pas, vous pourriez dire : « Cela dépasse la portée de l'atelier d'aujourd'hui, mais je peux vous envoyer quelques ressources utiles ».

Texte suggéré

[**Après les présentations**]

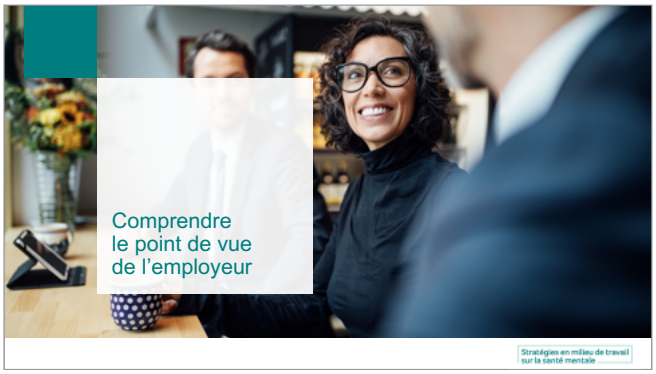
Merci d'avoir pris le temps de nous en faire part! L'objectif aujourd'hui est de vous fournir des outils pratiques que vous pouvez utiliser pour aider les employeurs à intégrer la santé et la sécurité psychologiques dans leurs activités courantes.

Transition

Essayons maintenant de comprendre le point de vue de l'employeur, puis voyons pourquoi il pourrait **ne pas** souhaiter adopter une stratégie exhaustive en matière de santé et de sécurité psychologiques.

Notes

Diapositive 3 3 minutes



Comprendre le point de vue de l'employeur

Texte suggéré

Essayons de comprendre le point de vue des employeurs lorsqu'ils envisagent les initiatives que vous proposez.

Des facteurs comme l'incertitude économique ou l'incapacité d'attirer et de conserver les talents peuvent peser fortement sur les employeurs. Ils pourraient craindre que le temps, l'argent et les ressources supplémentaires requis pour adopter une autre stratégie ne nuisent à leurs activités commerciales. Ils peuvent craindre de ne pas atteindre les buts et objectifs qui favoriseront leur durabilité. Il est normal que ces préoccupations urgentes aient priorité sur une stratégie à long terme qui risque de nécessiter plus de ressources que celles dont ils disposent.

Comme l'a expliqué Steven R. Covey dans son livre intitulé *Les 7 habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent*, nous devrions « d'abord chercher à comprendre, puis à être compris ». Nous devrions écouter activement ce que l'employeur dit et ce qu'il juge le plus important.

Pensez à une fois où vous tentiez d'amener quelqu'un à vous comprendre. Il est possible que plus vous avez donné d'explications, plus la conversation a gagné en intensité tandis que vous essayiez de défendre votre point de vue. Si vous tentez plutôt de comprendre le point de vue de l'autre personne, vous pourriez trouver une autre façon de vous entendre.

Nous devons cesser d'essayer de convaincre l'employeur d'adopter notre point de vue et commencer à comprendre le sien.

Nous devons passer de la promotion d'un nouveau programme ou d'une nouvelle initiative à la recherche de moyens d'intégrer la santé et la sécurité psychologiques dans les buts et les objectifs existants qui ont de l'importance pour l'employeur ou les décideurs.

Transition

Voyons maintenant comment nous pourrions associer les préoccupations et les priorités de l'employeur à des façons d'améliorer la santé et la sécurité psychologiques.

Notes

Diapositive 4 5 minutes



Buts et objectifs opérationnels

Notes à l'intention de l'animateur

Consultez l'annexe pour obtenir d'autres exemples de buts ou d'objectifs opérationnels et d'approches pertinentes qui peuvent les soutenir tout en favorisant la santé et la sécurité psychologiques.

Texte suggéré

En intégrant la santé et la sécurité psychologiques dans les projets, les plans et les processus qui soutiennent les buts et les objectifs existants, nous ne sommes plus en conflit avec l'employeur. Nous soutenons plutôt ce qui compte pour lui.

Nous allons contribuer à motiver les autorités responsables en soutenant ce qui compte le plus pour elles, tout en veillant à ce que toutes les approches soient appliquées d'une manière saine sur le plan psychologique et sécuritaire. En fait, vous n'aurez peut-être jamais besoin d'utiliser le terme santé et sécurité psychologiques dans de tels cas. Toute interaction entre un leader, un membre de la direction, un travailleur, un syndicat, un client ou une autre personne est automatiquement liée à la santé et la sécurité psychologiques. Se concentrer sur la façon de rendre ces interactions psychologiquement sécuritaires devient simplement un élément de n'importe quelle stratégie ou solution.

Par exemple, si les objectifs opérationnels comprennent l'élément suivant :

Expansion des emplacements – pensez à la façon d'améliorer l'embauche et l'intégration, car vous aurez besoin d'employés pour travailler dans ces emplacements. Lorsque vous constituez de nouvelles équipes et examinez les politiques et les processus existants, assurez-vous qu'ils soutiennent la santé mentale et la sécurité

psychologique des employés. Votre approche pourrait comprendre le renforcement de l'esprit d'équipe, la gestion du changement ou une formation sur la résilience. Vous savez qu'il s'agit de santé et de sécurité psychologiques, mais vous ne parlez que du soutien à l'expansion des emplacements.

Si l'objectif opérationnel est :

Diversification des produits ou services – vous pouvez offrir votre aide pour que les employés adoptent et fassent la promotion de ces nouveaux produits et services. Vous pouvez le faire au moyen de la sensibilisation à la résilience ou de la formation, d'occasions de croissance et de perfectionnement et de la formation sur l'intelligence émotionnelle pour ceux qui dirigent la promotion des nouveaux produits ou services. Vous pourriez envisager de former du personnel polyvalent pour qu'il puisse s'acquitter d'autres tâches au sein de l'organisation. Vous savez qu'il s'agit de santé et de sécurité psychologiques, mais vous ne parlez que de soutenir la diversification des produits ou services.

Si l'objectif opérationnel est :

Diversité dans les pratiques d'embauche pour assurer la représentation selon la population – nous savons que la diversité est souvent une question de chiffres en milieu de travail. Nous pouvons attirer une population diversifiée, mais pouvons-nous la conserver? Sommes-nous inclusifs? Vous pourriez aider l'organisation en améliorant la sensibilisation aux préjugés inconscients, à la discrimination et à l'inclusion. Vous pourriez également offrir des activités de renforcement d'esprit d'équipe axées précisément sur ces sujets et aider à conserver les employés de groupes diversifiés. Nous savons qu'il s'agit de santé et de sécurité psychologiques, mais nous parlerons d'appuyer l'initiative de diversité, car c'est ce qui importe à l'employeur.

Si l'objectif opérationnel est :

Renverser les mauvaises relations publiques – si l'employeur pense à retenir les services d'une entreprise de relations publiques pour attirer de nouveaux clients et employés, vous pourriez offrir une autre approche ou une approche complémentaire. Par exemple, certaines maisons de soins infirmiers ont fait l'objet d'une mauvaise publicité durant la pandémie en raison des répercussions sur les résidents et le personnel. Vous pourriez suggérer de travailler avec les employés et les clients pour discuter des aspects positifs de l'endroit et de ce qui peut être fait pour l'améliorer encore davantage.

Cette approche pourrait faire en sorte que les employés et les familles deviennent des ambassadeurs de la maison de soins infirmiers. Elles seraient ainsi plus susceptibles d'attirer des clients et de nouveaux employés au sein de la collectivité

dans laquelle les gens vivent et travaillent. Vous savez qu'il s'agit de santé et de sécurité psychologiques, mais vous ne parlez que d'améliorer les relations publiques.

Si l'objectif opérationnel est :

Réduire le taux de rotation – il est important de reconnaître les coûts liés au recrutement, à l'embauche et à la formation du nouveau personnel. Certains employeurs pourraient penser que le taux de rotation est le résultat d'employés qui s'en moquent ou qui n'ont aucune loyauté. Nous savons que les employés sont plus susceptibles de quitter un milieu de travail qu'ils considèrent comme psychologiquement non sécuritaire, mais nous n'avons pas besoin d'en convaincre l'employeur. Nous pouvons plutôt offrir de parler aux employés qui demeurent loyaux et d'en découvrir la raison auprès d'eux. Nous pouvons également chercher à comprendre ce que les leaders dont le taux de rotation est moins élevé font différemment de ceux dont le taux est plus élevé. Nous pouvons déterminer ce que les employés apprécient et ce qu'ils souhaiteraient de différent, et en faire rapport sous forme de liste de stratégies possibles pour réduire le taux de rotation. Vous savez qu'il s'agit de santé et de sécurité psychologiques, mais vous ne parlez que de la réduction du taux de rotation.

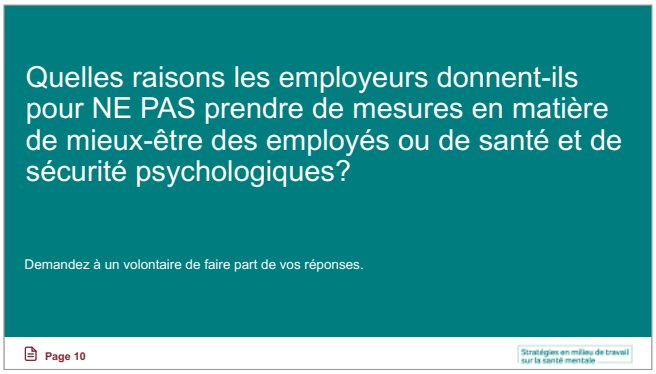
Nous verrons d'autres exemples au fur et à mesure que nous avancerons dans cet atelier. Si vous avez un objectif opérationnel particulier qui, selon vous, est la priorité de votre employeur, faites-le-moi savoir et je verrai si je peux vous aider à trouver un moyen de l'appuyer tout en améliorant la santé et la sécurité psychologiques.

Transition

Vous parlerez maintenant de vos expériences de la résistance.

Notes

Diapositive 5 18 minutes



Raisons données par les employeurs pour ne pas prendre de mesures

Notes à l'intention de l'animateur

Pour des exemples de raisons données par les participants pour expliquer pourquoi les employeurs disent non aux initiatives qu'ils ont proposées, consultez l'annexe.

Texte suggéré

La question est de savoir quelles raisons donnent les employeurs pour NE PAS prendre de mesures en matière de mieux-être des employés ou de santé et de sécurité psychologiques. Et vous ne pouvez pas parler de temps et d'argent parce que je vais vous aider à cet égard un peu plus loin dans l'atelier.

Désignez une personne qui consignera les réponses de votre groupe. Votre volontaire devra donner deux raisons qui ne sont pas déjà mentionnées par un autre groupe. À la fin, je demanderai s'il y a des raisons que nous n'avons pas entendues.

Vous avez 8 minutes pour consigner vos réponses.

[Après 8 minutes]

Le temps est écoulé; est-ce que le premier volontaire peut nous faire part de ses deux premières réponses?

[Procédez par groupe jusqu'à ce que chaque groupe ait donné deux réponses.]

Y en a-t-il qui n'ont pas encore été mentionnées?

[**Après avoir obtenu toutes les réponses.**]

Merci pour vos réponses. Je crois que nous pouvons tous constater que les employeurs peuvent avoir de bonnes raisons de ne pas ajouter une stratégie exhaustive à leurs enjeux et préoccupations plus urgents.

Transition

Il y a d'autres façons d'accroître la résistance à l'égard de la prise de mesures en matière de santé et de sécurité psychologiques.

Notes

Diapositive 6 5 minutes



De quelle autre façon pouvez-vous augmenter la résistance?

Notes à l'intention de l'animateur

Pour un groupe nombreux, lisez la diapositive et demandez s'il y a d'autres façons d'augmenter la résistance.

Texte suggéré

Lorsque nous essayons de renseigner les employeurs sur la santé et la sécurité psychologiques, nous pouvons penser être en train de les motiver, alors que notre intervention est plutôt perçue comme une critique, une accusation ou une humiliation, même si ce n'est pas notre intention.

Nous pouvons involontairement augmenter la résistance en faisant ce qui suit :

Faire en sorte que les leaders se sentent mal ou incompétents – lorsque les leaders se sentent accusés de décourager les employés ou d'être injustes à leur égard, ils peuvent se mettre en colère ou être blessés, et ils résisteront fort probablement à vos solutions. Même si vous ne parlez pas d'un leader en particulier, beaucoup considéreront qu'une discussion sur ce que les leaders font incorrectement les concerne directement. Les leaders qui n'ont aucune capacité d'introspection et qui devraient vraiment y réfléchir sont l'exception. En parlant toujours de mesures positives plutôt que des aspects négatifs, nous sommes moins susceptibles d'augmenter la résistance.

Se dépêcher de mener un sondage – parfois appelé « surplace », le problème du sondage précipité émerge lorsqu'aucune mesure n'est prise pendant des semaines ou des mois. Les employés peuvent devenir cyniques et avoir l'impression que répondre à un sondage ne donne rien parce que rien ne change. Il faut plutôt mettre en place un plan de mesures immédiates. Vous pourriez peut-être attendre la fin du sondage pour mettre en branle une initiative prévue, ou envoyer un bulletin ou une communication une fois le sondage terminé.

Utiliser du jargon – le terme santé et sécurité psychologiques est peut-être courant dans votre domaine, mais ce n'est pas le cas pour tout le monde. Votre leader a peut-être un doctorat ou est un scientifique de renom, mais ce terme n'est peut-être pas fréquent pas son domaine d'étude. Utilisez les mots qu'il utilise.

Ne pas répondre au résultat souhaité par le leader – par exemple, s'il parle de diversité, ne parlez pas d'inclusion ou de sécurité psychologique même si vous pensez qu'il s'agit du principal enjeu. Vous pouvez intégrer des stratégies pour améliorer l'inclusion ou la sécurité psychologique dans la discussion, mais continuez d'utiliser son langage pour éviter d'augmenter sa résistance.

S'enliser dans la collecte de données ou le rendement du capital investi – l'avantage d'aligner votre solution sur ce qui est déjà important pour l'employeur est que vous avez moins besoin de le convaincre qu'il vaut la peine d'investir dans ses priorités. Prouver à l'avance qu'une stratégie de santé et de sécurité psychologiques à long terme aura une incidence directe sur l'investissement peut être compliqué par les nombreuses autres variables présentes dans n'importe quel milieu de travail. L'offre et la demande, les compétences des employés, les compétences en leadership et plusieurs autres facteurs font qu'il est difficile de fournir des preuves solides. Pour ce qui est d'appuyer ses priorités, l'analyse de rentabilité a déjà été acceptée. Vous offrez simplement une stratégie qui appuie également la santé et la sécurité psychologiques.

Dépasser le budget en ce qui concerne l'argent, le temps ou les ressources – nous savons tous que la raison la plus courante de la résistance est le manque de temps ou d'argent. En intégrant votre solution aux activités courantes, vous ne demanderez pas beaucoup plus de temps aux employés que ce qui leur est actuellement demandé. En l'alignant sur les objectifs de l'employeur, vous n'augmentez pas nécessairement la demande de ressources. Vous pouvez également tirer parti des nombreuses ressources gratuites disponibles plutôt que de compter sur l'impartition ou la création pure et simple.

Transition

Examinons maintenant l'approche que nous recommandons.

Notes

Diapositive 7 5 minutes



L'approche

Texte suggéré

La première étape consiste à avoir une entrevue factuelle. C'est ici que vous discuterez avec les autorités responsables pour comprendre leurs enjeux et leurs préoccupations en regard de l'élaboration des solutions proposées. Cela signifie que vous commencerez par la situation actuelle de l'employeur.

En utilisant les renseignements que vous aurez recueillis, vous élaborerez une solution qui correspond aux résultats souhaités. Votre solution sera intégrée aux activités courantes, tirera parti des ressources gratuites pour la rendre abordable et sera concise pour qu'il soit plus facile pour l'employeur de dire oui.

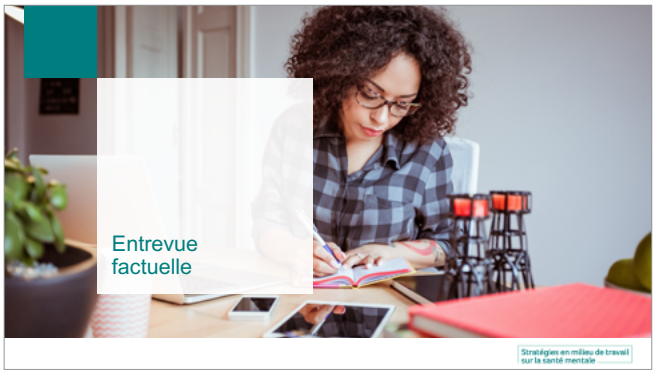
Il n'est pas rare de vouloir trop expliquer pourquoi votre solution fonctionnera. Abstenez-vous d'inclure toutes vos preuves dans une longue proposition qui explore les documents, les rapports et les théories. Une stratégie qui cadre avec les objectifs de l'employeur signifie plutôt que vous n'avez pas besoin de le convaincre, car il vous a déjà dit qu'il s'agit de la priorité. Si vous faites une suggestion, vous devriez avoir des preuves à l'appui de vos affirmations, mais ne le bombardez pas de preuves. Proposez-lui la stratégie et ayez les renseignements sous la main au cas où il en ferait la demande.

Transition

Je vais maintenant passer en revue avec vous les questions posées dans le cadre de l'entrevue factuelle.

Notes

Diapositive 8 2 minutes



Entrevue factuelle

Notes à l'intention de l'animateur

Vous devez survoler ces questions assez rapidement,
en sachant que cette information se trouve dans le document du participant.

Texte suggéré

Chacune des questions que je vais lire vise à obtenir des renseignements précis qui vous aideront à élaborer une solution que l'employeur acceptera. Vous n'avez pas à les poser en utilisant les mêmes termes que moi, mais vous devez obtenir les mêmes renseignements. Les questions que vous poserez pourront dépendre de votre rôle et de ce que l'employeur veut ou de ce dont il a besoin.

Si vous pouvez dire que la solution a été demandée par les décideurs de premier plan, vous réussirez mieux à motiver ceux qui pourraient devoir mettre votre plan en œuvre. Si vous présumez que les décideurs de premier plan la demandent, plutôt que de savoir que c'est le cas, car ils vous l'ont dit, vous risquez d'avoir moins de succès.

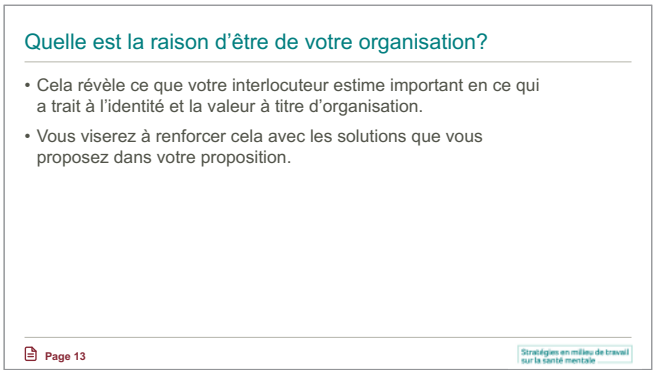
Il est possible que des contrôleurs d'accès ne vous permettent pas de parler au décideur. Dans un tel cas, vous pouvez poser les questions aux ressources humaines. Vous pouvez également leur demander de les poser aux décideurs et de vous faire part de leurs réponses.

Transition

Examinons les questions.

Notes

Diapositive 9 1 minute



Quelle est la raison d'être de votre organisation?

Texte suggéré

La première question est la suivante : Quelle est la raison d'être de votre organisation?

Votre interlocuteur pourrait vous regarder et dire : « Vous ne savez pas ce que notre organisation fait? » Vous pouvez répondre que vous voulez simplement l'entendre dans ses mots. Demandez-lui comment il décrirait son organisation.

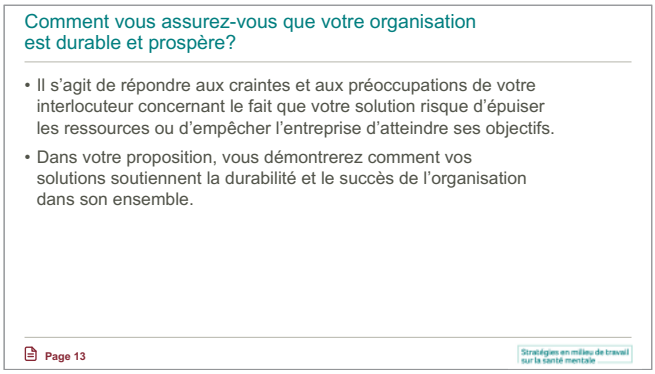
Un chef de la direction pourrait vous dire que sa raison d'être est d'aider les gens à entamer leur première carrière, de les soutenir pour qu'ils aient un but dans la vie après la retraite ou de fournir à la collectivité un endroit où elle peut se réunir et manger de façon abordable et sécuritaire.

Si le chef de la direction de ce milieu de travail change, le successeur pourrait dire : « Nous vendons plus de hamburgers et de frites que n'importe quelle autre entreprise dans le monde ». Vous devriez utiliser un langage différent et peut-être même une approche différente en fonction des valeurs du chef de la direction.

Cette question vous aide à comprendre ce qui est globalement important pour le décideur.

Notes

Diapositive 10 1 minute



Comment vous assurez-vous que votre organisation est durable et prospère?

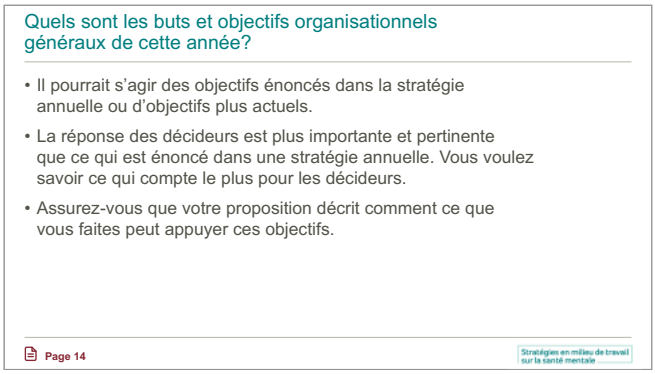
Texte suggéré

La deuxième question à poser est la suivante : Comment vous assurez-vous que votre organisation est durable et prospère?

La réponse à cette question révélera toute crainte ou préoccupation liée à la durabilité de l'organisation. La solution que vous élaborez devrait contribuer à atténuer ces craintes ou préoccupations. Par exemple, si la durabilité dépend d'un certain quota de vente, vous voulez que votre solution soutienne les ventes. Si la durabilité dépend la qualité du leadership, votre solution devrait soutenir le perfectionnement des leaders.

Notes

Diapositive 11 1 minute



Quels sont les buts et objectifs organisationnels généraux de cette année?

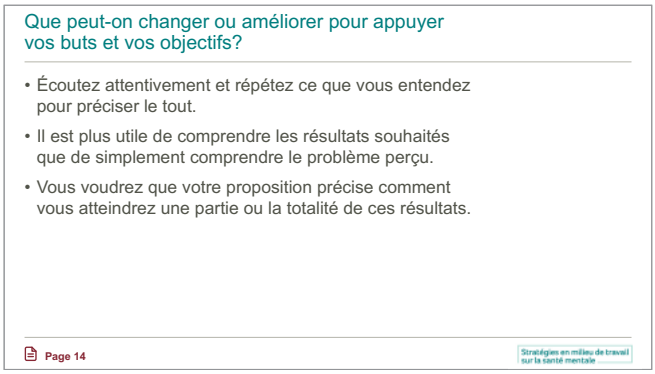
Texte suggéré

Dans cette question, vous demandez aux décideurs de vous faire part de leurs principaux buts et objectifs. Si la réponse est : « Vous pouvez obtenir les buts et objectifs dans tel document », vous pouvez poursuivre en disant : « J'aimerais comprendre ceux qui sont les plus importants pour vous ».

Vous serez ainsi en mesure de mieux déterminer sur quelle priorité aligner votre solution.

Notes

Diapositive 12 1 minute



Que peut-on changer ou améliorer pour appuyer vos buts et vos objectifs?

Texte suggéré

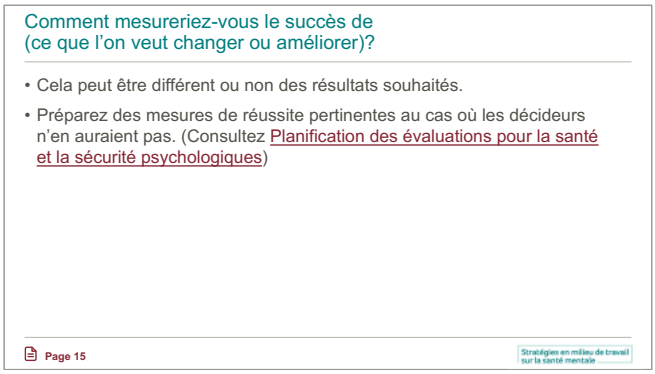
La prochaine question est la suivante : Que peut-on changer ou améliorer pour appuyer vos buts et vos objectifs?

La réponse nous indique ce qu'il croit être les obstacles à son succès.

Tenez compte du langage utilisé pour décrire ce qui doit être changé et amélioré. Même si vous n'êtes pas d'accord avec ce qu'il dit, vous souhaitez tout de même l'inclure dans la solution que vous proposerez. Assurez-vous d'utiliser ses propres mots lorsque vous parlez de la façon dont vous pouvez l'aider à éliminer ces obstacles.

Notes

Diapositive 13 1 minute



Comment mesureriez-vous le succès de (ce que l'on veut changer ou améliorer)?

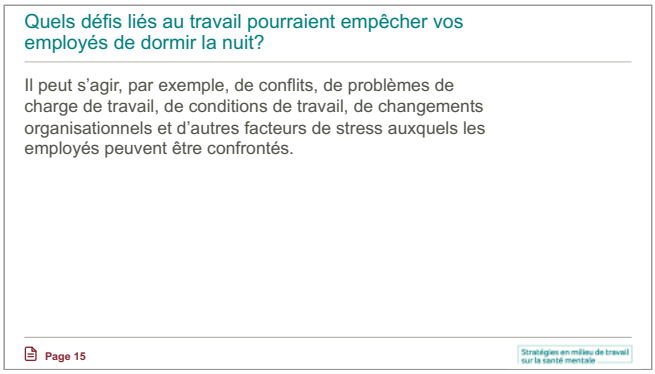
Texte suggéré

La prochaine question est la suivante : Comment mesureriez-vous le succès de ce qu'il vient de vous décrire?

Encore une fois, peu importe la réponse, elle doit être incluse dans la solution que vous proposez : « Nous mesurerons le succès en [ce qu'il a dit] ».

Notes

Diapositive 14 1 minute



Quels défis liés au travail pourraient empêcher vos employés de dormir la nuit?

Texte suggéré

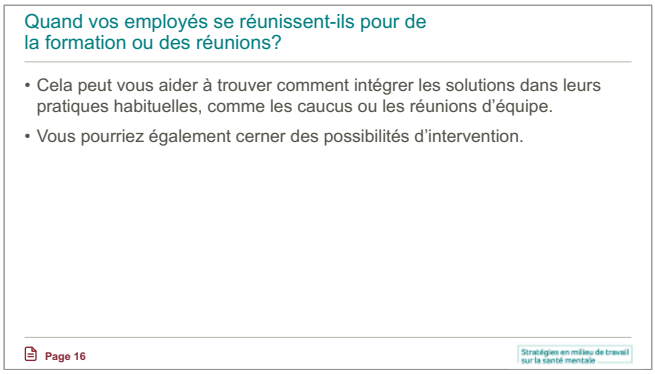
La prochaine question est la suivante : Quels défis liés au travail pourraient empêcher vos employés de dormir la nuit?

Vous pouvez poser cette question, mais sachez que la réponse du décideur peut être ou non exacte. Il ne sait peut-être pas vraiment ce qui se passe avec les travailleurs de première ligne, car personne ne lui en a vraiment parlé. Il n'est pas rare que les leaders de première ligne ou les cadres intermédiaires disent aux décideurs que tout va bien, même si ce n'est pas le cas. D'un autre côté, la solution que vous proposez peut porter sur les enjeux mentionnés par le décideur. Les décideurs auront ainsi l'impression d'aider les employés.

Si vous savez ce qui empêche les employés de dormir la nuit ou si vous pouvez le déterminer, vous pouvez l'inclure dans la solution que vous proposez sans nécessairement le préciser.

Notes

Diapositive 15 1 minute



Quand vos employés se réunissent-ils pour de la formation ou des réunions?

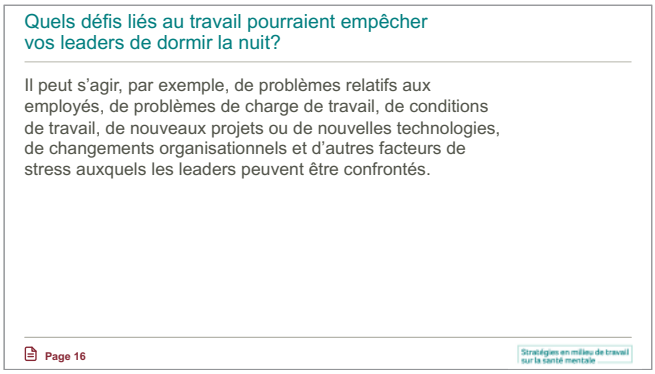
Texte suggéré

La prochaine question est la suivante : Quand vos employés se réunissent-ils pour de la formation ou des réunions?

Cette question vous permettra de déterminer comment utiliser au mieux le temps de votre interlocuteur. Pour la solution proposée, si vous pouviez réserver 10 minutes pendant chaque séance d'intégration, formation obligatoire, réunion d'équipe, caucus du matin ou autre activité prévue, celle-ci pourrait avoir des retombées plus importantes qu'un atelier de deux heures au fil du temps.

Notes

Diapositive 16 1 minute



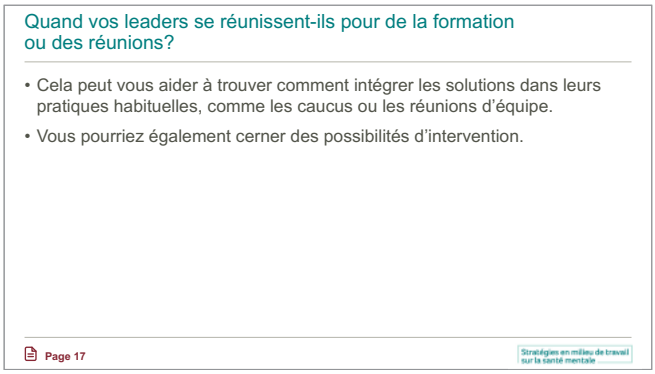
Quels défis liés au travail pourraient empêcher vos leaders de dormir la nuit?

Texte suggéré

Vous remarquerez que cette question est la même que la précédente, mais qu'elle concerne les leaders. Leurs défis pourraient être très différents de ceux de leurs employés; nous devons donc poser ces deux questions séparément.

Notes

Diapositive 17 1 minute



Quand vos leaders se réunissent-ils pour de la formation ou des réunions?

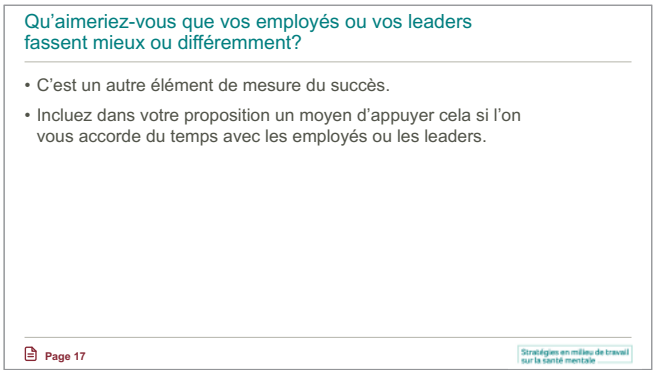
Texte suggéré

Je le répète, il s'agit de la même question que nous avons posée pour les employés, mais elle doit être posée séparément pour les leaders, car leurs réponses pourraient être très différentes.

Si la solution que vous proposez comprend une formation à l'intention des leaders, elle devrait avoir le moins d'incidence possible sur leurs tâches courantes.

Notes

Diapositive 18 1 minute



Qu'aimeriez-vous que vos employés ou vos leaders fassent mieux ou différemment?

Texte suggéré

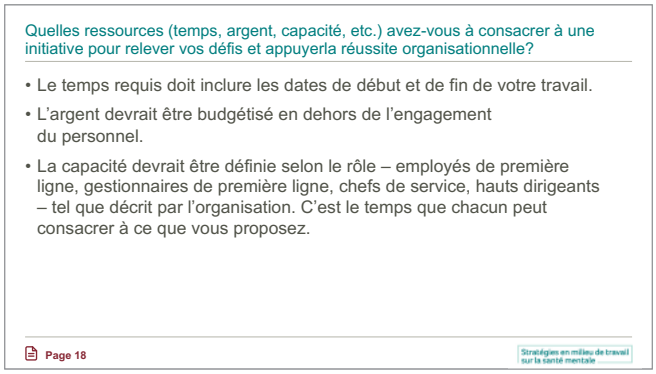
La prochaine question est la suivante : Qu'aimeriez-vous que vos employés ou vos leaders fassent mieux ou différemment?

C'est une question intéressante, car elle porte sur ce qui pourrait contrarier les décideurs.

La solution que vous proposez devrait indiquer de quelle façon elle permettra d'apporter le changement que le décideur recherche.

Notes

Diapositive 19 1 minute



Quelles ressources (temps, argent, capacité, etc.) avez-vous à consacrer à une initiative pour relever vos défis et appuyer la réussite organisationnelle?

Texte suggéré

La prochaine question est la suivante : Quelles ressources avez-vous à consacrer à une initiative pour relever vos défis et appuyer la réussite organisationnelle?

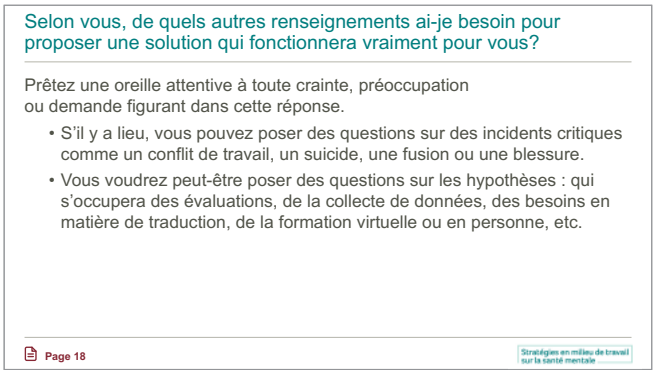
À moins qu'on ne vous ait déjà demandé d'élaborer une solution, il est possible que vous ne soyez pas encore prêt à poser cette question.

Les demandes de temps, d'argent et de capacité peuvent susciter de la résistance de la part du décideur. Lorsqu'une solution proposée répond à bon nombre de ses préoccupations et soutient ses objectifs, il est plus susceptible d'affecter des ressources.

Si la solution que vous proposez est efficace, abordable ou sans frais et si elle est intégrée aux activités courantes, vous gagnerez la confiance du décideur à l'égard des propositions futures.

Notes

Diapositive 20 1 minute



Selon vous, de quels autres renseignements ai-je besoin pour proposer une solution qui fonctionnera vraiment pour vous?

Texte suggéré

La prochaine question est la suivante : Y a-t-il autre chose que je dois savoir ou dont je dois tenir compte?

Vous pourriez également poser des questions de suivi, comme : « Y a-t-il des problèmes, des blessures, des changements ou des conflits en milieu de travail qui pourraient avoir une incidence sur le succès des changements proposés? ». Ne posez que les questions qui, selon vous, seront bien accueillies et ne seront pas perçues comme une accusation ou une attaque.

C'est ce qui conclut les questions de l'entrevue factuelle. Comme je l'ai déjà dit, vous pouvez adapter le texte à votre auditoire et, dans certains cas, ajouter de nouvelles questions ou en supprimer.

Avant que nous allions plus loin, avez-vous des questions sur ces questions factuelles?

[**Répondez aux questions, puis passez à la diapositive suivante.**]

Notes

Diapositive 21 2 minutes



C’est maintenant à vous de jouer

Texte suggéré

Commencez l’entrevue factuelle comme si vous aviez été invité.
« Merci de m’avoir invité aujourd’hui afin que je puisse en apprendre plus sur vos perspectives concernant votre organisation. »

Lors de cette entrevue, vous écoutez, vous ne dites pas quoi faire à votre interlocuteur et ne lui offrez pas de solutions. L’entrevue factuelle porte principalement sur la façon dont les gens interagissent les uns avec les autres. N’oubliez pas que vous ne réglez pas de problèmes et que vous ne donnez pas de renseignements – vous écoutez seulement ce que votre interlocuteur dit pendant l’entrevue factuelle.

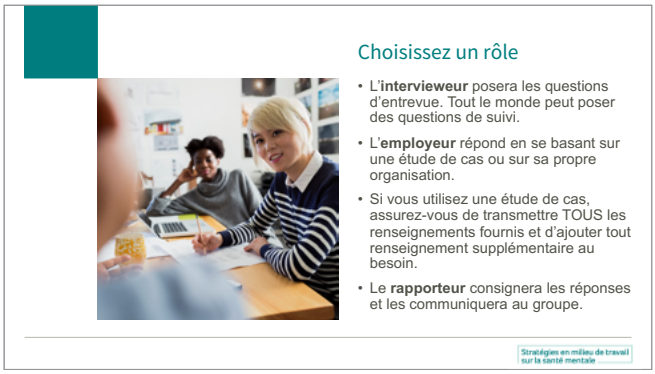
Parfois, une partie de l’enjeu décrit par le décideur peut être liée à de l’équipement ou à des processus qui dépassent la portée de votre mandat. Vous pouvez soit collaborer avec les personnes qui en sont responsables, soit discuter de la façon dont vous pouvez en réduire les répercussions négatives possibles sur les employés. Votre solution ne doit tenir compte que des interactions qui ont une incidence sur la santé et la sécurité psychologiques.

Transition

C’est maintenant à vous de mener une entrevue factuelle.

Notes

Diapositive 22 3 minutes



Choisissez un rôle

Texte suggéré

Les groupes prennent parfois beaucoup de temps pour choisir l'étude de cas sur laquelle ils travailleront et pour déterminer qui jouera quel rôle. Veuillez essayer de choisir les rôles et l'étude de cas dès que vous vous regroupez.

Une personne sera l'intervieweur et posera les questions. Une personne choisira l'étude de cas et jouera le rôle de l'employeur/du décideur. Ils doivent transmettre tous les renseignements fournis dans l'étude de cas et ils peuvent répondre à des questions qui ne sont pas couvertes par l'étude de cas. Il y a cinq études de cas en tout. Les études de cas sont les suivantes : un commerce de détail où les ventes sont la priorité; une entreprise de construction où le coût des blessures est ce qui compte le plus; une entreprise qui se prépare à une importante fusion; un établissement de soins de santé qui veut améliorer la sécurité des patients et un restaurant où le taux de rotation est problématique.

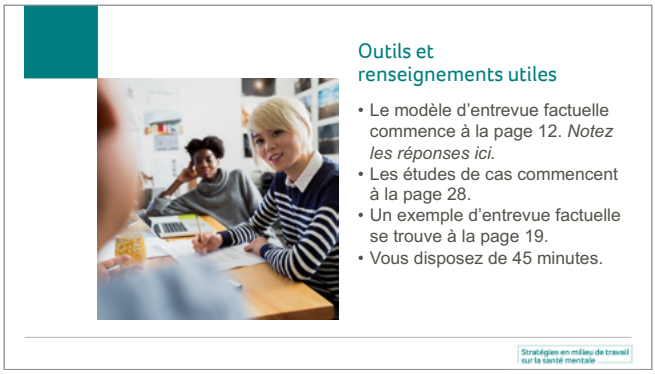
Le rapporteur est la personne qui consignera les réponses et les communiquera au reste du groupe. Si le groupe compte d'autres participants, leur rôle consistera à poser des questions de suivi pour obtenir des précisions. Les décideurs sont habituellement occupés et n'ont pas beaucoup de temps. Vous avez 45 minutes pour poser toutes ces questions, alors veuillez travailler efficacement.

Transition

J'ai quelques précisions à vous donner.

Notes

Diapositive 23 47 minutes



Outils et renseignements utiles

Notes à l'intention de l'animateur

Les participants n'auront pas le temps de faire part de leurs réponses, mais auront le temps de poser des questions et de commenter le processus. L'entrevue factuelle sera utilisée plus tard lorsqu'ils élaboreront leurs solutions.

À la fin de cette activité, deux heures environ devraient s'être écoulées depuis le début de l'atelier.

Texte suggéré

Le modèle de consignation des renseignements se trouve à la page 12 du document du participant. Les études de cas débutent à la page 28 et l'employeur/le décideur peut choisir celle qu'il veut. Si vous trouvez que cela prête à confusion, vous pouvez consulter une entrevue factuelle terminée à la page 19.

Si quelqu'un comprend bien l'organisation, il devrait être l'employeur. Choisissez votre étude de cas en fonction de votre connaissance du milieu de travail ou des enjeux.

Si vous êtes coincé, veuillez m'en informer. Si vous n'obtenez pas ce qui est demandé, veuillez m'en informer.

[**Réglez la minuterie à 43 minutes; lorsqu'elle sonnera, dites aux participants qu'ils ont deux minutes pour terminer.**]

Transition

Votre temps est écoulé, j'espère que vous avez obtenu ce dont vous aviez besoin.

Notes

Diapositive 24 1 minute



Établissez un lien entre les stratégies de santé et de sécurité psychologiques et les résultats souhaités

Texte suggéré

Voyons maintenant comment établir un lien entre les initiatives de santé et de sécurité psychologiques et les défis et occasions auxquels font face les employeurs. Vous pouvez suivre à la page 20 de votre document.

Notes

Diapositive 25 10 minutes

Problème particulier	Résultat souhaité par l employeur	Stratégies de santé et de sécurité psychologiques	Ressources gratuites du catalogue de ressources de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale
Fusion	• Cohésion de l'équipe • Nouvelles politiques et nouveaux processus	• Renforcement d'équipe • Résolution de conflits • Examen des politiques	• Activités en équipe • Atelier sur la résolution des conflits • Atelier sur l'intelligence émotionnelle • Bâtir la confiance pour les leaders • Tirer parti de la sagesse de l'équipe
Taux de rotation	• Loyauté des employés	• Leadership • Résilience des employés • Stress lié à la charge de travail	• Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire • Intelligence émotionnelle et résilience • Atelier sur les préjugés inconscients • Atelier sur la gestion de la charge de travail
Sécurité des employés	• Meilleure concentration au travail • Meilleure supervision	• Supervision • Sensibilisation à la santé mentale	• Intelligence émotionnelle des leaders • Renforcer les compétences en leadership • Protection de la sécurité physique • Activités de pause-santé
Sécurité des patients	• Diminution de l'absentéisme • Amélioration des soins aux patients	• Renforcement d'équipe • Supervision • Sensibilisation à la santé mentale	• Activités en équipe • Prévenir l'épuisement professionnel • Préjugés inconscients
Ventes	Amélioration de l'aptitude à la vente	• Intelligence émotionnelle • Motivation à vendre • Gestion du rendement	• Évaluation des aptitudes en matière d'intelligence émotionnelle • Encourager l'amélioration d'une tâche • Croissance et perfectionnement • Stratégies de reconnaissance

Ressources gratuites pour des problèmes précis

Notes à l'intention de l'animateur

Souvent, le principal problème décrit par les employés est le stress lié à la charge de travail. Dans bien des cas, le stress n'est pas causé par le total d'heures travaillées, mais par la pression, le chaos ou les conflits qui entourent le travail. Si le stress lié à la charge de travail devient un problème, vous pouvez diriger votre participant vers les ressources accessibles sous Gérer le stress au travail.

À défaut d'Internet, utilisez le Catalogue de ressources pour déterminer les ressources disponibles.

Texte suggéré

Dans cette diapositive, la première colonne indique un problème précis auquel peut faire face un employeur. La colonne suivante indique comment un employeur donné a décrit le résultat souhaité pour régler son problème. La troisième colonne présente les types de stratégies connues pour soutenir la santé et la sécurité psychologiques et qui peuvent vous aider à atteindre le résultat souhaité par l'employeur. La dernière colonne contient certaines des ressources gratuites que vous trouverez dans le Catalogue de ressources pour vous aider à élaborer une solution à faible coût ou sans frais.

Passons le tout en revue.

Fusion

Supposons que l'enjeu précis de votre employeur est une fusion à venir. Dans votre entrevue factuelle, il s'inquiète de la cohésion des équipes des deux organisations.

Tout le monde sait qu'une fusion entraînera probablement des mises à pied ou des licenciements, et ceux qui restent pourraient devoir travailler avec des personnes qui étaient auparavant leurs concurrents. Il peut également y avoir beaucoup de points de vue divergents sur la façon dont ils ont toujours procédé et sur la meilleure approche à adopter.

L'employeur a indiqué qu'il voulait que vous l'aidiez à renforcer la cohésion de l'équipe et que vous déterminiez les politiques et les processus à retenir auprès des deux organisations.

Une stratégie possible serait de travailler avec les équipes avant la fusion pour les préparer au changement. Une autre stratégie est de les aider après la fusion – vous êtes là pour renforcer la cohésion et soutenir les divergences d'opinions en enseignant aux employés des compétences en résolution de conflits respectueuse et pour créer une synergie plutôt que de l'animosité.

En ce qui concerne les politiques et les processus, vous pourriez effectuer une comparaison directe des politiques et processus de chaque organisation. Plus précisément, recherchez l'incidence de ces politiques et processus sur la santé et la sécurité psychologiques et suggérez des changements ainsi que l'intégration de ce qui fonctionne le mieux dans le nouvel environnement.

Taux de rotation

Si c'est ce dont votre employeur se soucie, il pourrait penser que le taux de rotation ne tient qu'à la loyauté et au niveau d'engagement des employés. Cependant, vous savez qu'il est beaucoup plus susceptible d'être lié aux relations en milieu de travail ou au stress lié à la charge de travail. Votre proposition doit traiter de l'accroissement de la loyauté des employés, mais vos stratégies viseraient le renforcement de cette loyauté en améliorant les compétences en leadership nécessaires pour fidéliser les employés, renforcer leur résilience, améliorer leur engagement et contrer les facteurs de stress en milieu de travail pour accroître la loyauté des employés. Vous savez que chacun de ces éléments peut également améliorer la santé et la sécurité psychologiques, les relations au travail et le stress lié à la charge de travail, mais vous continuerez de parler de la loyauté des employés si c'est ainsi que l'employeur/décideur l'a décrit. La dernière colonne présente les ressources gratuites que vous pourriez utiliser pour élaborer une solution à faible coût ou sans frais.

Sécurité des employés

Si la sécurité des employés est l'enjeu et que l'employeur est d'avis que le manque de concentration de la part des employés et une supervision inadéquate sont en

cause, vous devriez aborder ces deux enjeux. Même si vous n'êtes pas d'accord sur la cause des blessures, vous accepterez d'examiner le travail des superviseurs qui ont le moins d'accidents et de blessures pour comprendre ce qu'ils font différemment. Vous pourriez également chercher à optimiser l'attention des employés au travail. Nous savons qu'il s'agit de sensibilisation à la santé mentale et de santé et sécurité psychologiques, mais votre proposition ne parlera que d'augmenter l'attention au travail.

Sécurité des patients

S'il s'agit de la sécurité des patients, l'employeur pourrait penser que les congés de maladie des employés ou que leur indifférence sont en cause. Même si vous savez que le problème est l'épuisement du personnel causé par un manque chronique de ressources et de soutien de la direction, votre proposition peut parler de la réduction de l'absentéisme et de l'amélioration de l'engagement des employés. Pour ce faire, vous pouvez travailler avec les superviseurs pour veiller à ce que les employés prennent leurs pauses, collaborer à la gestion de la charge de travail et leur apprendre comment s'épauler les uns les autres. Vous savez que tout est une question de santé et de sécurité psychologiques, mais vous pouvez offrir toutes ces solutions en soutien à la réduction de l'absentéisme.

Ventes

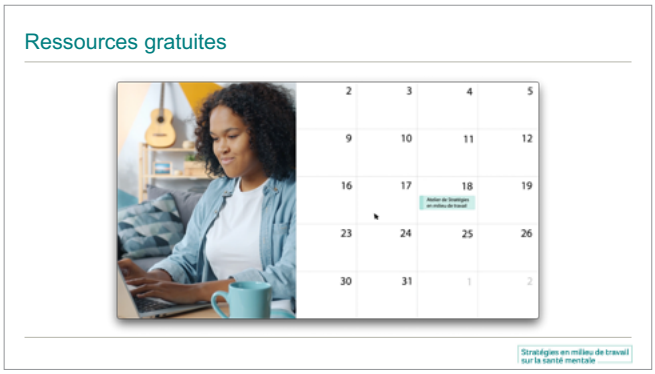
Si tout ce qui compte pour le milieu de travail est l'argent et l'augmentation des ventes, il y a tout de même une occasion à saisir. Les recherches ont montré qu'il y a une corrélation directe entre le niveau d'intelligence émotionnelle d'une personne et sa capacité à vendre. Votre proposition pourrait être d'améliorer l'intelligence émotionnelle de tous les membres de l'équipe des ventes, soit ceux qui répondent au téléphone, qui parlent aux clients et qui vendent. Lorsque vous parlerez de l'intelligence émotionnelle, vous leur enseignerez comment utiliser ces connaissances pour protéger leur propre sécurité psychologique et celle des autres, mais votre proposition ne parlera que de l'augmentation des ventes.

Transition

Je vais maintenant faire jouer une vidéo de cinq minutes pour vous aider à comprendre comment et pourquoi utiliser les ressources gratuites décrites dans votre Catalogue de ressources pour favoriser le changement. Il pourrait s'agir d'une publicité, mais le téléchargement et l'utilisation de ces ressources ne coûtent absolument rien. Elles sont toutes gratuites.

Notes

Diapositive 26 6 minutes



Tirer parti des ressources gratuites

Notes à l'intention de l'animateur

Assurez-vous d'avoir une source audio pour en lire le contenu. Dans le cas d'un atelier virtuel, assurez-vous que votre plateforme peut jouer du son à partir de votre appareil.

Texte suggéré

[Faites jouer la vidéo dans les diapositives.]

[Après la lecture de la vidéo.]

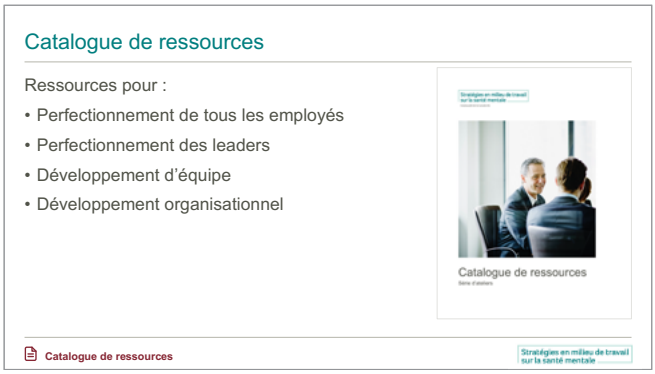
Ces ressources sont rédigées de façon à ce que la plupart des gens puissent les utiliser ou s'en servir pour animer des séances. Nul besoin d'être un animateur formé, mais si vous en êtes un, vous pourriez modifier, adapter ou ajouter des ressources selon vos besoins.

Transition

Je vais maintenant vous demander de sortir le Catalogue de ressources pour que nous puissions le passer en revue.

Notes

Diapositive 27 2 minutes



Catalogue de ressources

Notes à l'intention de l'animateur

Consultez le Catalogue de ressources pour vous familiariser avec les ressources offertes.

Voici quelques exemples :

- Une variété d'ateliers
- Des douzaines d'activités d'équipe
- Plan visant à accroître la résilience
- Protégeons la santé mentale au travail
- Évaluation des aptitudes en matière d'intelligence émotionnelle
- Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire
- Évaluation de l'équipe psychologiquement sécuritaire

Texte suggéré

Le Catalogue de ressources recommande quatre différents auditoires :

Certaines sont destinées à tous les employés (chef de la direction, réception, grand public, etc.).

D'autres s'adressent aux leaders – ceux qui gèrent, soutiennent ou dirigent les autres.

Il y en a ensuite pour les équipes, soit des personnes qui travaillent ensemble régulièrement. Les personnes qui se voient et interagissent régulièrement.

Le dernier auditoire est composé des personnes qui prennent les décisions ou qui élaborent les politiques au sein des organisations.

Transition

Choisissez votre ressource en fonction de votre auditoire.

Notes

Diapositive 28 2 minutes



Stratégies de santé et de sécurité psychologiques visant l'amélioration

Notes à l'intention de l'animateur

Examinez les descriptions ci-dessous et utilisez celles que vous souhaitez, selon le temps dont vous disposez. Vous pouvez juste lire les titres ou lire la description plus détaillée.

Texte suggéré

Les ressources sont classées en fonction de ces catégories.

Résolution de conflits

La résolution de conflits entre deux parties ou entre les membres d'une équipe peut être faite d'une manière qui protège la dignité de toutes les personnes concernées. Elle peut également mener à l'amélioration des interactions futures plutôt que de se concentrer sur le blâme. Dans cette catégorie, vous trouverez également des ressources liées à l'intimidation et au harcèlement.

Intelligence émotionnelle

La sensibilisation aux répercussions possibles que nous pouvons avoir sur les autres et la capacité de gérer nos réactions appuient l'amélioration du rendement, du service à la clientèle, des ventes et de la cohésion de l'équipe. Dans cette catégorie, vous trouverez des ressources utiles pour les leaders, les employés et les équipes.

Santé mentale et bien-être

Être conscient de notre propre santé mentale et de celle des autres peut réduire la stigmatisation et améliorer le bien-être des employés. En plus de ressources pour contribuer à prévenir la discrimination, cette catégorie comprend des ressources qui soutiennent et favorisent une santé mentale positive. Vous y trouverez également des renseignements utiles sur la maladie mentale et des ressources de santé gratuites pour les employés et leurs proches.

Politiques et programmes

Des experts en santé et en sécurité psychologiques ont contribué à l'élaboration de cadres pour les politiques et les programmes. Les sujets comprennent la prévention de la discrimination et l'inclusion, les politiques en matière de déficience et les programmes de sensibilisation au mieux-être. Il y a aussi une grande variété de ressources pour une approche organisationnelle en matière de santé et de sécurité psychologiques.

Résilience

La résilience est la capacité de composer avec le stress et l'adversité et de rebondir. Dans cette catégorie, vous trouverez des outils et des activités pour les leaders, les employés et les équipes.

Gestion du rendement encourageante

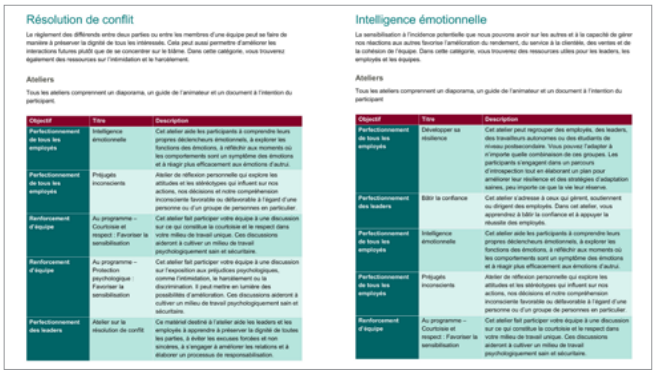
Trouver un équilibre entre le rendement des employés et un style de gestion psychologiquement sécuritaire est le but de ces ressources. Dans cette section, vous trouverez des outils et des ateliers qui peuvent aider les leaders à y parvenir efficacement, y compris avec les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation.

Transition

Choisissez votre ressource en fonction du résultat que vous recherchez.

Notes

Diapositive 29 1 minute



Exemples tirés du Catalogue de ressources

Texte suggéré

Voici ce que vous verrez lorsque vous consulterez le Catalogue de ressources.

Les deux exemples ci-après sont des ressources pour la résolution de conflits et l'intelligence émotionnelle.

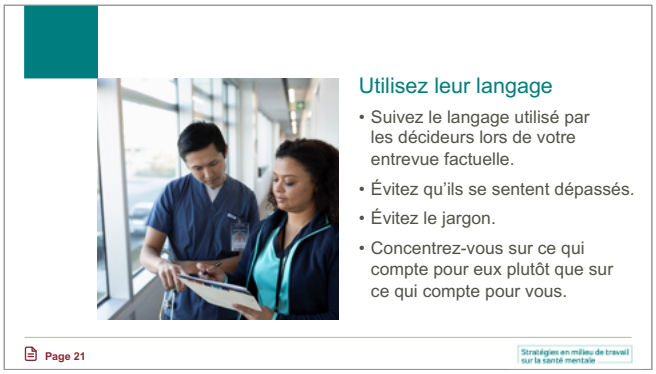
Le titre se trouve dans le sujet principal. Sous cette description, vous verrez l'auditoire ciblé, le titre de la ressource et une courte description. Si vous avez accès à Internet, vous pouvez également consulter les ressources en ligne.

Transition

Nous verrons maintenant comment parler le langage de l'employeur.

Notes

Diapositive 30 3 minutes



Utilisez leur langage

Texte suggéré

Bientôt, vous élaborerez une solution aux problèmes que vous avez découverts lors de votre entrevue factuelle. Il est vraiment important que vous utilisiez les mêmes mots que l'employeur a utilisés lors de l'entrevue. Vous voulez qu'elle soit très claire et concise, alors ne le submergez pas de renseignements et n'utilisez pas les mots « psychologique » ou « mental » ou tout autre terme dérivé de ces deux mots. Cela vous forcera à éviter le jargon et à décrire la santé et la sécurité psychologiques dans un langage qui trouvera un écho auprès des décideurs.

Vous devez également intégrer votre solution aux activités courantes de l'entreprise afin de réduire le temps requis de la part des employés ou des leaders et de réussir à apporter des changements modestes, mais progressifs.

Enfin, votre tâche consiste uniquement à vous concentrer sur ce qui est important pour le décideur quant à ce que vous décrivez, même si votre solution appuiera la santé et la sécurité psychologiques.

Transition

Assurez-vous que votre solution tient compte de tous ces éléments.

Notes

Diapositive 31 3 minutes



Intégrez les solutions à leurs pratiques habituelles

Notes à l'intention de l'animateur

Utilisez ce que vous souhaitez du texte suggéré ci-dessous, selon le temps dont vous disposez.

Texte suggéré

Parmi les occasions d'intégrer la solution que vous proposez dans les activités courantes, notons :

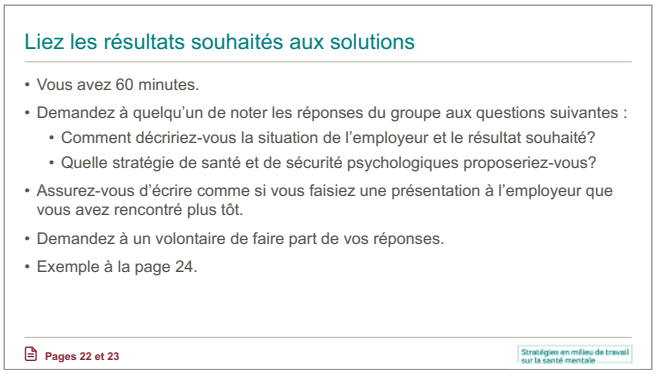
- Demander 10 minutes pendant chaque formation en leadership, réunion d'équipe, réunion virtuelle, formation obligatoire ou séance d'intégration/orientation.
- Les dîners-conférences ne sont peut-être pas l'approche privilégiée, car les employés ont besoin d'une pause pendant le dîner. Si c'est le seul moment qui vous est accordé, prenez-le, mais envisagez de commencer 10 à 15 minutes après le début du dîner pour que les employés puissent d'abord prendre une pause et essayez de terminer 10 à 15 minutes avant la fin du dîner. S'ils disposent d'une heure, mais qu'ils ne prennent que 30 minutes, prenez les 30 minutes. S'ils ne disposent que de 30 minutes, vous pourrez limiter vos explications à 10 à 15 minutes. Vous pouvez également demander de faire une série de dîners-conférences et demander qu'ils soient facultatifs. Rendez-les si divertissants que les employés voudront y participer.
- S'il y a un comité de mieux-être ou de santé et de sécurité, vous pourriez leur demander leur avis à propos des enjeux et les occasions qu'ils ont de changer les choses.
- Si l'examen des politiques ou l'évaluation des programmes est effectué régulièrement, demandez à y prendre part afin de préconiser des changements qui soutiennent la santé et la sécurité psychologiques

Transition

Je vais maintenant vous décrire ce que vous allez faire pour motiver les autorités responsables.

Notes

Diapositive 32 2 minutes



À votre tour – liez les résultats souhaités aux solutions

Texte suggéré

Votre mission est de décrire la situation de l'employeur et le résultat souhaité en un maximum de trois phrases. Trois phrases maximum, compris?

La solution que vous proposez pour soutenir la santé et la sécurité psychologiques n'utilisera pas les mots « psychologique » ou « mental » et sera aussi concise, c'est-à-dire courte, que possible. N'oubliez pas que vous travaillez seulement sur une solution unique qui aura un effet positif, sans essayer de transformer le milieu de travail dans son ensemble. Ces petits changements progressifs peuvent faciliter la vie de tout le monde et rendre plus probable la motivation des autorités responsables.

Il y a un exemple de solution à la page 24 si vous voulez en voir un.

Comme lors des activités précédentes, vous devez décider qui consignera vos réponses. Vous avez 60 minutes pour élaborer vos réponses que nous verrons ensuite en groupe.

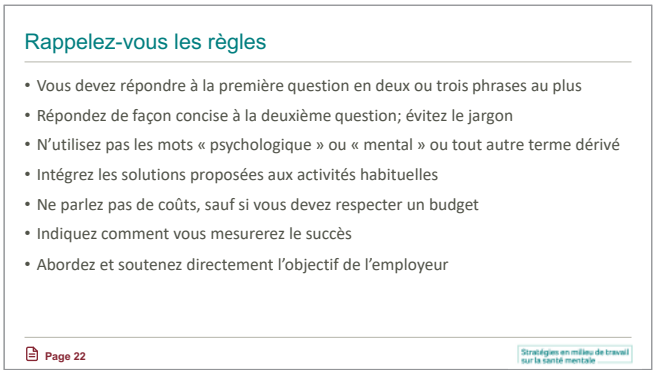
Assurez-vous d'écrire comme si vous faisiez une présentation à l'employeur que vous avez rencontré plus tôt.

[Réglez la minuterie à 58 minutes; lorsqu'elle sonnera, dites aux participants qu'ils ont deux minutes pour conclure.]

[Affichez la prochaine diapositive et laissez-la en guise de rappel pendant que les participants effectuent cette activité.]

Notes

Diapositive 33 61 minute



Rappelez-vous les règles

Notes à l'intention de l'animateur

Laissez cette diapositive à titre de rappel pendant que les groupes effectuent l'activité.

Texte suggéré

Je vais laisser cette diapositive pour que vous puissiez vous rappeler les règles pendant que vous élaborez vos réponses.

Notes

Diapositive 34 30 minutes



Comment décririez-vous la situation de l'employeur et le résultat souhaité?

Notes à l'intention de l'animateur

Recherchez les renseignements suivants et fournissez de la rétroaction constructive :

- Façon dont la solution répond au résultat souhaité et aux enjeux décrits par l'employeur.
- Le langage est-il concis et évite-t-il le jargon et les mots « psychologique » ou « mental » ou tout autre terme dérivé?
- La mesure du succès est-elle décrite?
- La façon dont la solution est intégrée aux activités courantes est-elle mentionnée et les coûts ont-ils été maintenus au minimum?
- Ce que le groupe a bien fait.

À la fin de l'activité, faites des commentaires sur la façon dont la proposition pourrait favoriser un changement positif.

Texte suggéré

Sachez que je serai à l'affût de toutes les situations où vous dépensez de l'argent qui ne vous a pas été offert, où vous avez utilisé les mots « psychologique » ou « mental » ou celles où vous n'avez pas directement répondu aux résultats souhaités par l'employeur en utilisant son langage. Si vous n'avez pas intégré la solution aux activités courantes ou que vous n'avez pas expliqué comment vous allez mesurer le succès, je pourrai également commenter. Vous ai-je tous fait peur?

D'accord, que le premier groupe nous fasse part de ses réponses.

[Écoutez la solution proposée par chaque groupe et commentez-la, comme il est indiqué dans les notes de l'animateur ci-dessus. Lorsque le dernier groupe a terminé, poursuivez.]

Vous avez tous pris en compte ce qui importe pour un employeur et élaboré une solution qui l'aidera tout en favorisant la santé et la sécurité psychologiques. Bien sûr, si un employeur veut que vous élaboriez une stratégie exhaustive échelonnée sur plusieurs années pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques en vous octroyant un important budget sans aucune restriction, allez-y. Vous venez toutefois de découvrir un moyen de tout de même faire des progrès sans ce type de soutien. Et même si votre budget était illimité et qu'il n'y avait aucune restriction, je peux vous assurer que l'intégration de la santé et de la sécurité psychologiques dans les activités courantes, dans les interactions quotidiennes de chaque employé, aura plus de succès que si nous nous contentons de jolies affiches ou de charmantes politiques qui ne changent pas les comportements.

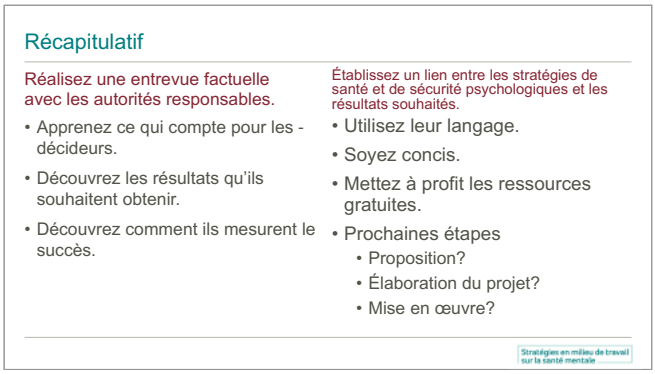
Avez-vous des questions?

Transition

D'accord, récapitulons ce que nous avons vu.

Notes

Diapositive 35 3 minutes



Récapitulatif

Notes à l'intention de l'animateur

Si vous pensez que les participants aimeraient rester en contact, vous pouvez offrir de faire passer une feuille sur laquelle ils noteront leurs coordonnées. Vous pouvez vous porter volontaire pour le taper et l'envoyer à toutes les personnes indiquées sur la liste. Vous pourriez dire : « Pour des raisons de protection des renseignements personnels, je ne peux pas divulguer vos coordonnées, mais si vous voulez les communiquer à votre groupe, vous pouvez le faire ». Dans le cas d'un atelier virtuel, ceux qui le souhaitent peuvent indiquer leurs coordonnées dans le clavardage.

Texte suggéré

Aujourd'hui, nous avons appris une approche pour motiver les autorités responsables. En posant des questions, nous avons appris ce qui est important pour les décideurs. Nous avons appris comment ils allaient mesurer le succès.

Nous avons également discuté de la façon d'établir un lien entre les stratégies de santé et de sécurité psychologiques et les résultats souhaités en utilisant le langage de l'employeur. Nous avons parlé de la concision des solutions proposées et de l'utilisation des ressources gratuites pour respecter le budget.

Dans certains cas, vous devrez peut-être aller plus loin avec une proposition officielle ou l'élaboration d'un projet ou d'une stratégie de mise en œuvre lorsque votre solution aura été acceptée. Il y a d'autres ressources pour vous aider à cet égard sur le site Stratégies en milieu de travail.

Transition

Je veux seulement souligner quelques-uns des éléments que vous pourriez vouloir examiner plus tard.

Notes

Diapositive 36 1 minute



Inclus dans l'annexe

Texte suggéré

Vous avez l'étude de cas sur laquelle vous avez travaillé, mais les autres études de cas vous fourniront peut-être plus de renseignements. Il s'agit d'une amalgamation d'expériences réelles.

Votre annexe contient aussi d'autres éléments. À la page 32, vous trouverez des idées sur la façon de demander une entrevue factuelle.

Aux pages 33 à 37, vous trouverez de l'information et un modèle qui vous aideront à élaborer une proposition officielle.

Transition

Retournez maintenant à vos groupes pour répondre à une dernière question.

Notes

Diapositive 37 10 minutes



Oui, mais…

Notes à l'intention de l'animateur

Posez la question et accordez aux groupes jusqu'à 10 minutes pour répondre, si vous en avez le temps. Si vous manquez de temps, vous pouvez accorder à tous une minute pour consigner leur « Oui, mais », puis demandez à des volontaires de vous faire part de leur réponse. Faites de votre mieux pour répondre à leurs préoccupations si vous le pouvez, ou offrez-leur de chercher une solution potentielle et de leur revenir. Vous trouverez en annexe des idées de préoccupations et de solutions possibles.

Texte suggéré

L'expression « Oui, mais » sous-tend des préoccupations, des hésitations ou des raisons pour lesquelles vous pensez que cette approche pourrait ne pas fonctionner pour vous. Ce serait comme dire : « Oui, c'est intéressant, mais cela pourrait ne pas fonctionner pour moi ». Une autre façon de le demander serait : « De quoi avez-vous besoin d'autre pour réussir à motiver les autorités responsables ou pour faire face aux enjeux de santé et de sécurité psychologiques en milieu de travail? »

Transition

Merci de vos réponses.

Notes

Diapositive 38 1 minute



Renseignements et ressources supplémentaires

Notes à l'intention de l'animateur

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

Texte suggéré

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, consultez 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.

Je vous remercie de votre présence aujourd'hui. Vous favorisez des changements positifs dans la vie de tous les employés lorsque vous motivez les autorités responsables à atteindre leurs objectifs d'une manière qui appuie également la santé et la sécurité psychologiques.

Notes

Annexe

Objectifs opérationnels potentiels et approches pertinentes

[Diapositive 4]

Vous trouverez ci-dessous d'autres exemples de buts ou d'objectifs opérationnels et d'approches pertinentes qui peuvent les soutenir tout en favorisant la santé et la sécurité psychologiques.

But ou objectif opérationnel	Initiative de santé et de sécurité psychologiques possible
Conformité à la réglementation gouvernementale	Réunir les employés pertinents pour discuter de façons efficaces de s'y conformer, qui diminuent aussi le niveau de stress pour tout le monde.
Amélioration de l'efficacité du recrutement	Aider à concevoir de nouvelles approches d'intégration qui comprennent la formation sur des interactions psychologiquement sécuritaires, la communication des préoccupations, la connaissance des ressources et des avantages sociaux, l'intégration dans la nouvelle équipe, etc.
Fidélisation des talents	Examiner les stratégies des leaders dont le taux de rotation est faible et demander aux employés en quoi le fait de travailler pour ce leader est positif. Transmettre les résultats à tous les leaders et envisager des façons de mesurer le succès des changements.
Réduction des dépenses et augmentation des profits	Tirer parti des ressources gratuites pour soutenir les activités de l'équipe, qui améliorent également la productivité et le rendement.
Réduction de l'absentéisme ou du coût des avantages sociaux	Examiner les processus de retour au travail et les mesures d'adaptation pour veiller à ce que les employés reçoivent un soutien adéquat leur permettant de rester au travail. Inclure des activités et des événements qui favorisent le bien-être au travail.
Amélioration de la communication et des relations entre les membres du personnel	Intégrer la formation en communication à toutes les réunions d'équipe et interactions dans le cadre des activités courantes. Inclure la résolution de conflits, la résilience, l'intelligence émotionnelle et la rétroaction efficace.
Réduction de l'épuisement professionnel des leaders	Informer les leaders des signes et des risques d'épuisement professionnel. Leur demander de vous faire part de stratégies d'adaptation et élaborer un plan pour prévenir l'épuisement professionnel de tous les leaders.
Amélioration de l'efficacité	Utiliser une ressource gratuite comme l'atelier Encourager l'amélioration d'une tâche pour travailler avec chaque employé à l'amélioration de l'efficacité de son travail.
Amélioration du service à la clientèle et réduction des plaintes	Enseigner les compétences en résilience, en résolution de conflits et en intelligence émotionnelle à tous les employés. Demander aux employés de dire comment ces connaissances peuvent être appliquées au service à la clientèle et intégrer ces approches dans la formation et la reconnaissance.

But ou objectif opérationnel	Initiative de santé et de sécurité psychologiques possible
Accroissement de l'engagement des employés	Utilisez une ressource gratuite comme Au programme – Engagement pour demander aux employés ce qui favoriserait leur engagement. Transmettre ces renseignements aux autorités responsables sous forme de mesures possibles.
Renforcement d'équipe	Utiliser une ressource gratuite comme l'Évaluation de l'équipe psychologiquement sécuritaire pour recueillir les commentaires des membres de l'équipe sur ce qui pourrait soutenir l'amélioration, et consulter le rapport pour connaître les approches et les outils pour apporter ces changements.

Raisons que les employeurs donnent pour NE PAS prendre de mesures en matière de mieux-être des employés ou de santé et de sécurité psychologiques

[Diapositive 5]

Voici d'autres exemples de raisons données par les participants pour expliquer pourquoi les employeurs disent non aux initiatives qu'ils ont proposées :

- Aucun employé qualifié pour diriger une initiative. Les employés n'ont ni l'expertise, ni l'aisance, ni la confiance nécessaires pour mettre l'initiative en œuvre. Il n'y a pas de comité de bien-être ou de santé et de sécurité ni de professionnels des ressources humaines disponibles pour s'en occuper.
- Ils sont inquiets que toute initiative ouvrira la voie à d'autres demandes, créera un sentiment de prérogative ou établira des attentes déraisonnables à l'égard de la direction.
- Ils n'ont pas l'impression que leur investissement rapportera quoi que ce soit.
- Il y a des priorités plus importantes ou urgentes, comme une restructuration importante, une fusion ou un conflit de travail.
- Crainte que le syndicat s'oppose à toute initiative.

Dans tous les cas, vous pouvez commenter la façon dont l'approche de motivation des autorités responsables peut surmonter ces réticences.

Oui, mais… parmi les éléments qui pourraient être soulevés, notons :

[Diapositive 37]

- **Temps** – Bien que nos solutions soient modestes et plus gérables, certains pourraient dire qu'ils n'ont pas le temps de poser les questions de l'entrevue factuelle ou de préparer les solutions proposées. Vous pourriez répondre que l'investissement de temps en vaut toujours la peine lorsque le résultat est utile. De plus, l'intégration de la solution aux activités courantes exige moins de temps de la part des employés et des leaders. Il peut toutefois arriver que le moment ne soit pas idéal. Dans un tel cas, il pourrait être nécessaire d'attendre une occasion ou de continuer à intégrer des améliorations pour lesquelles vous n'avez pas besoin d'autorisation. Vous pouvez par exemple simplement vous présenter à une réunion d'équipe et demander quelques minutes pour déterminer comment vous pouvez soutenir le succès des membres au travail.
- **Cynisme ou scepticisme des employés** – Parfois, les employés ont l'impression d'avoir essayé sans réussir, ou ils ne croient pas les raisons qui poussent l'employeur ou son engagement à soutenir leur bien-être. Vous pourriez demander aux employés : « De quoi auriez-vous besoin pour croire que votre employeur se soucie de votre bien-être? »
- **Aucun budget** – De nombreuses ressources gratuites permettraient de prendre des mesures même sans budget. Demandez aux participants d'explorer le Catalogue de ressources pour trouver des idées.
- **Travail à domicile** – De nombreuses idées sont offertes sous Équipes hybrides sur le site Web Stratégies en milieu de travail.
- **Mentalité dépassée** – Si l'employeur ou les leaders ont l'impression que la santé mentale des employés ne les concerne pas ou qu'elle n'améliorera pas leurs résultats, et qu'ils ne comptent pas prendre de mesures pour la favoriser ou l'améliorer, n'essayez pas de les convaincre. Écoutez plutôt ce qui compte pour eux et montrez-leur comment ils peuvent mieux atteindre leurs objectifs grâce à une approche légèrement différente.
- **Priorités plus importantes** – C'est précisément pourquoi nous suggérons d'intégrer la solution que nous proposons dans les priorités, les buts et les objectifs de l'employeur.
- **Opposition des syndicats** – En consultant les syndicats avant d'élaborer votre solution, vous êtes plus susceptible d'obtenir leur adhésion et vous pourriez également obtenir leur aide pour mettre le plan en œuvre.

Dans tous les cas, vous voulez revenir à la simplicité de lier les solutions proposées à ce que l'employeur veut déjà, établir les priorités et intégrer la solution aux activités courantes pour réduire le temps requis de la part des employés et tirer parti des ressources gratuites pour pallier un manque de financement.

Notes

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale



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

- Offertes à tous les employeurs, leaders et employés
- Disponibles en français et en anglais
- Fondées sur des données probantes et sur la pratique
- Mises gratuitement à la disposition de tous

Exemples de ressources offertes sur le site ssmcv.com/outils-gratuits :

Par où commencer en matière de santé et de sécurité psychologiques?
Vous ne savez par où commencer pour aborder la santé et la sécurité psychologiques dans votre milieu de travail? Cliquez sur le lien pour connaître les étapes à suivre pour obtenir l'adhésion, communiquer le plan et soutenir l'amélioration continue.

Recommandations politiques en matière de santé et sécurité psychologiques
Ce cadre fournit des recommandations de politiques concernant les impacts potentiels sur la santé et la sécurité psychologiques. Il couvre la politique, la planification, la mise en œuvre, la vérification et l'examen.

Avantages en ce qui concerne les coûts pour la santé et la sécurité psychologiques
Contribuez à la santé et à la sécurité psychologiques au travail en établissant les coûts de base et en apprenant les tendances sur le plan juridique. Considérez également le coût de l'inaction.

Vingt questions sur la santé et la sécurité psychologiques – pour les leaders
Comment déceler et gérer les risques du milieu de travail. Tenez compte des questions liées au droit du travail, aux normes d'emploi, aux droits de la personne, etc.

Actions fondées sur des données probantes pour la santé et la sécurité psychologiques
Les actions proposées se fondent sur la recherche ou la pratique qui peut améliorer chaque facteur psychosocial illustré. Dans la plupart des cas, des ressources sont fournies gratuitement pour vous aider à avancer, avec ou sans financement supplémentaire.

Série d'ateliers « Au programme »
Au programme est une série d'ateliers et d'outils d'animation gratuits pour aborder les facteurs psychosociaux. Élaborez un plan d'action avec votre équipe pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques.

Protégeons la santé mentale au travail
Outils visant à évaluer la santé et la sécurité psychologiques dans votre milieu de travail. Ce guide comprend un processus d'évaluation organisationnel, des outils et des feuilles de travail pour élaborer un plan d'action.

Mise en œuvre de la Norme
Apprenez comment mettre en œuvre la norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Ces lignes directrices comprennent de nombreuses ressources gratuites pour appuyer votre réussite.

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 de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale 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 F79-01902 02/23