

POURQUOI EMBARQUER DANS LA MONTGOLFIÈRE?

Pour découvrir d'autres points de vue,
pour voir autrement et améliorer
le mieux-être au travail!

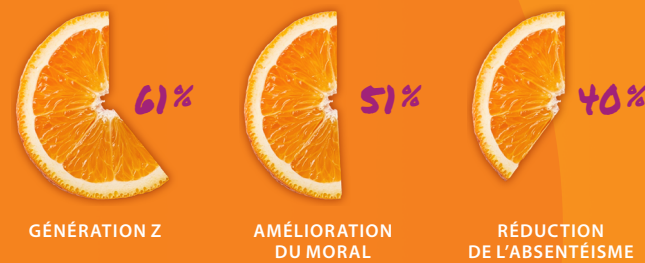
Les milieux de travail sont en transformation. Tout changement, imposé ou voulu, agréable ou déplaisant, minime ou important, provoque des réactions de stress: nouvelles méthodes de travail, nouveaux équipements, restructuration de l'organisation, changement de poste, réduction du personnel, congé de maladie, etc.

Dans un tel contexte, nous devons
contribuer à développer des milieux
de travail résilients et mettre en
place des stratégies pour renforcer
le bien-être des gestionnaires et
des employé.e.s.

Consulter et tenir compte des
résultats, informer et s'informer,
s'occuper des équipes,
reconnaitre les forces et la
créativité de chacun.e sont
quelques manières d'y
contribuer.

JEU-QUESTIONNAIRE

Amusez-vous en répondant aux questions suivantes!
Vous reconnaîtrez certaines de vos forces, de vos stratégies
d'adaptation et de vos contributions au mieux-être au travail.



61% de la génération Z (1997-2009)
affirme que la qualité de vie au travail
est devenue plus importante que
le salaire¹.

À la suite de la mise en place
d'initiatives visant le mieux-être,
51% des employeurs rapportent
une amélioration du moral
de leurs employés et
40%, une réduction
de l'absentéisme².

Cochez les actions que vous accomplissez déjà, seule
ou en groupe, ou celles que vous aimeriez ajouter
à votre coffre à stratégies.

SE DÉCOUVRIR, DÉCOUVRIR LES AUTRES, DÉCOUVRIR LA DIFFÉRENCE

EMPLOYÉ.E.S ET ÉQUIPES DE TRAVAIL

- Connaissez-vous vos forces, vos motivations, vos valeurs? En avoir conscience nous permet de prendre notre place, d'accepter les compliments et les critiques, de relever des défis et de mieux traverser les changements.
- Partagez-vous quelque chose avec vos pairs? Le partage révèle les forces de chacun.e, il favorise le réseau social, l'entraide, il enrichit nos connaissances et réduit le stress.
- Reconnaissez-vous³ le travail de vos pairs et des gestionnaires? La reconnaissance met en valeur les compétences et les qualités.

LE SAVIEZ-VOUS?

Seulement le tiers d'entre nous serait capable de nommer spontanément ses forces, et moins d'une personne sur cinq aurait l'occasion de les utiliser au travail quotidiennement⁴. Répondez au sondage Via pour connaître trois de vos principales forces⁵: viacharacter.org.

Tout comme on le voit avec la montgolfière sous la pelure d'orange, prendre le temps d'aller au-delà des apparences nous amène à découvrir les autres et leurs forces et à développer notre respect des différences.

GESTIONNAIRES ET DIRECTIONS

- Connaissez-vous vos forces? Respectez-vous vos valeurs et les limites de votre rôle? Mieux on se connaît, plus il nous est facile de reconnaître les forces et le potentiel de nos collaborateurs.
- Faites-vous appel à du soutien pour éviter de décharger votre anxiété sur les autres? L'état de santé des gestionnaires peut jouer sur celui des employé.e.s. Comme dans un avion, vous devez être le premier à enfiler un masque d'oxygène pour aider les autres.
- Soulignez-vous les qualités et les forces des employé.e.s? Savez-vous que la reconnaissance élève à 61 % le niveau d'engagement dans les milieux de travail⁶?

POUR TOUS

- Organisez-vous des rencontres hors travail? Instaurez-vous des traditions? Cela soude les équipes, on se connaît sous un angle nouveau, les préjugés tombent plus aisément (5@7, Fête des voisins au travail, après-midi de soccer, etc.).
- Participez-vous aux réunions d'équipe? Elles sont l'occasion de connaître le rôle et les tâches de chacun.e, de marquer les petites et grandes victoires.
- Acceptez-vous de voir l'erreur comme une source d'apprentissage? En prenant un risque, on s'expose à un possible échec, mais... on saisit l'occasion d'apprendre et de tirer des leçons⁷!

UTILISER LA FORCE DE LA CRÉATIVITÉ

La curiosité ajoute du piment à nos vies,
du plaisir au travail et dans nos relations
sociales⁸. Encourager les membres du
personnel à utiliser leur créativité, à faire
preuve d'initiative et à développer leurs
compétences est une marque de respect et
de confiance. C'est aussi un moyen efficace
de soutenir l'innovation dans les milieux
de travail⁹. La créativité sera l'une des
compétences requises des cadres
dirigeants en 2022¹⁰.

EMPLOYÉ.E.S ET ÉQUIPES DE TRAVAIL

- Osez-vous proposer des solutions aux collègues et à la direction à partir de votre expérience? Elles pourraient améliorer le travail et éliminer les obstacles.
- Faites-vous de nouveaux apprentissages? Ils ouvrent la porte à de nouvelles pistes de solution.
- Interrogez-vous vos pairs ou votre mentor pour découvrir des façons de faire?

GESTIONNAIRES ET DIRECTIONS

- Maintenez-vous un dialogue ouvert? Écouter, échanger et encourager permet de bâtir des relations de confiance.
- Fixez-vous des objectifs à atteindre pour les employé.e.s tout en leur laissant de la flexibilité quant au choix des méthodes et du rythme de travail? La participation et la collaboration s'en trouvent avantagées¹¹.
- Mettez-vous en place des pratiques favorisant le développement de nouvelles compétences? Elles permettent d'explorer et d'évoluer: formation, congés d'études, activités d'apprentissage, etc.¹²

POUR TOUS

- Êtes-vous une personne curieuse? La curiosité amène à: sortir de la routine, trouver la motivation pour innover, découvrir ses collègues, ses fournisseurs, etc.
- Faites-vous des présentations à vos collègues pour partager vos découvertes à la suite des formations reçues?



PRÉSENT PARTOUT AU QUÉBEC ET ENGAGÉ DANS LES RÉGIONS
PAR L'ACTION DES ORGANISMES MEMBRES :

SMQ – Bas-Saint-Laurent • SMQ – Chaudière-Appalaches
SMQ – Côte-Nord • SMQ – Haut-Richelieu
SMQ – Lac-Saint-Jean • SMQ – Rive-Sud
SMQ – Pierre-De-Saurel • ACSM – Filiale de Québec
ACSM – Filiale Saguenay • CAP Santé Outaouais
Comité Prévention Suicide L-s-Q • PCSM • RAIDDAT

**Le Mouvement Santé mentale Québec
est un regroupement voué à créer, développer
et renforcer la santé mentale.**

NOUS REMERCIONS :

Le ministère
de la Santé et des
Services sociaux



Défi Santé



etrebiendanssatete.ca

DÉCOUVRIR DANS LE CHANGEMENT



Au travail, il est beaucoup plus difficile de s'adapter aux changements lorsque nous n'avons pas été consulté.e.s et informé.e.s au préalable. La communication est l'une des clés pour amorcer et gérer des changements. Elle doit s'établir dans les deux sens, vers les employé.e.s et vers la direction.

EMPLOYÉ.E.S ET ÉQUIPES DE TRAVAIL

- Avez-vous de la curiosité pour le changement ? Elle permet d'en comprendre les raisons, d'en saisir les conséquences positives et négatives.
- Participez-vous activement au processus de changement ? Agir permet de retrouver du pouvoir dans la situation. Assister aux formations proposées, participer aux consultations et aux réunions aide à apprivoiser la nouveauté.
- Cherchez-vous un soutien social au besoin ? Il apporte d'autres points de vue, évite que nous portions seul.e le poids du changement. Trouver une personne qui a vécu une situation semblable à la nôtre procure des repères.
- Résistez-vous au changement¹³ ? Documenter une situation que l'on souhaite modifier donne du poids aux arguments. Se rassembler lorsqu'un changement paraît illégitime ou nuisible pour le bien-être des employé.e.s ou de la communauté permet d'agir.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les personnes qui disposent d'une variété de stratégies d'adaptation vivent moins d'expériences négatives lorsqu'elles font face à des situations stressantes¹⁴. Il est parfois nécessaire d'en essayer plusieurs, seul.e ou en groupe.

GESTIONNAIRES ET DIRECTIONS

- Disposez-vous d'espaces pour recevoir du soutien, partager vos préoccupations, vos succès, trouver des pistes de solutions ?
- Consultez-vous les employé.e.s avant d'amorcer un changement ? Tenir compte de leurs avis peut bonifier et faciliter le processus. Les informer de l'évolution de la démarche, des attentes et des bénéfices favorise la cohésion d'équipe¹⁵.
- Offrez-vous aux employé.e.s des moyens de partager leurs inquiétudes ? Leur répondez-vous ? Cela réduit le stress et l'anxiété.
- Donnez-vous des formations et un encadrement pertinent ? Ils outillent les équipes de travail et soutiennent les employé.e.s.

Le Groupe entreprises en santé offre aux employeurs, de l'expertise et des outils afin de promouvoir les meilleures pratiques de santé et mieux-être en milieu de travail.

Pour en savoir plus, visitez :
groupeentreprisesensante.com.

Quelles sont les options à court, moyen et long terme ? S'adapter, résister, quitter, autre ? Toutes les réponses sont bonnes. L'essentiel, c'est de préserver sa santé. Certaines personnes choisissent de rester : elles adhèrent au changement, sont solidaires des collègues, veulent contribuer à l'amélioration de la situation ou n'ont pas les moyens de quitter leur emploi. D'autres font le choix de partir pour se sentir mieux, être fidèles à leurs valeurs.

POUR TOUS

- Reconnaissez-vous les émotions que suscite le changement chez vous ? Cela permet de nommer les plaisirs, les deuils à faire et les craintes.
- Découvrez-vous quelque chose à apprendre dans le changement ? Cela aide à réduire la frustration, la déception ou l'anxiété.
- Vous appuyez-vous sur ce qui reste stable dans la transition ? Cela permet de la vivre plus calmement.
- Reconnaissez-vous les idées qui freinent l'adaptation ? (« Il n'y a qu'à moi que ça arrive, je n'ai pas le choix, je suis trop âgé.e pour changer », etc.) Comment pouvez-vous les transformer ?
- Cherchez-vous un défi à relever ? Il peut réduire la frustration ou la déception qui découlent parfois du changement.
- Acceptez-vous de faire ce que vous pouvez avec les moyens que l'on vous donne ? Savoir lâcher prise sur votre idéal permet de vous préserver.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La santé mentale est un équilibre dynamique entre les différentes sphères de la vie : sociale, physique, spirituelle, économique, émotionnelle et mentale. Elle nous permet d'agir, de réaliser notre potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie et d'apporter une contribution à la communauté. Elle est influencée par les conditions de vie, les valeurs collectives dominantes ainsi que les valeurs propres à chaque personne. Être en bonne santé mentale permet de jouir de la vie.



Note : Toutes les références bibliographiques sont disponibles sur le Web.

1. MÉNARD, Sylvie. *Le management intergénérationnel sans perdre son latin*, Affaires RH.
2. FINANCIÈRE SUN LIFE – BUFFETT. *Sondage national sur le mieux-être*, p. 19.
3. Selon Gostick et Elton, 79% des personnes ayant quitté leur emploi attribuent une part importante de leur départ au manque de reconnaissance. Tiré de LINTEAU, Hélène et Marie-Claude ROYER DORÉ. *6 façons de donner de la reconnaissance à nos employés*, Groupe Entreprises en santé.
4. BUCKINGHAM, Marcus. *Go Put Your Strengths to Work*, New York, Simon & Schuster, 2010.
5. VIA INSTITUTE ON CHARACTER. Une enquête en ligne pour découvrir ses forces.
6. CORPORATE LEADERSHIP COUNCIL. *Building the High-Performance Workforce. A Quantitative Analysis of the Effectiveness of Performance Management Strategies*.
7. LINTEAU, Hélène et Marie-Claude ROYER DORÉ. *6 façons de donner de la reconnaissance à nos employés*, Groupe Entreprise en Santé.
8. KASHDAN, Todd, dans DUBÉ, Catherine. « Au bonheur des curieux », *Québec Sciences*, octobre 2010, p. 20.
9. INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *Fiche 2-E : Indicateur « Autonomie décisionnelle »*.
10. WORLD ECONOMIC FORUM. *Future of Jobs Report*, p. 12.
11. INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *Fiche 2-E. Op. cit.*
12. INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *Fiche 2-E. Op. cit.*
13. Au Congrès annuel 2018 de l'ACSM, le conférencier Louis Sorin, président et DG de l'organisme End Homeless, à Winnipeg, expliquait que la résistance avait été ajoutée aux déterminants sociaux de la santé à Antigonish, en Nouvelle-Écosse.
14. MISHARA, Brian. *Les amis de Zippy. Le concept d'adaptation (« coping »)*.
15. Inspiré de INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *Fiche 2-E : Indicateur « Autonomie décisionnelle »*.

DÉCOUVRIR C'EST VOIR AUTREMENT

etrebiendanssatete.ca



MOUVEMENT
SANTÉ MENTALE
QUÉBEC

Promouvoir. Soutenir. Outiller.

MILIEU DE TRAVAIL