



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



L'esprit au travail^{MC}

Santé mentale et
bien-être mental au travail



Programme virtuel de formation
Guide de l'animateur

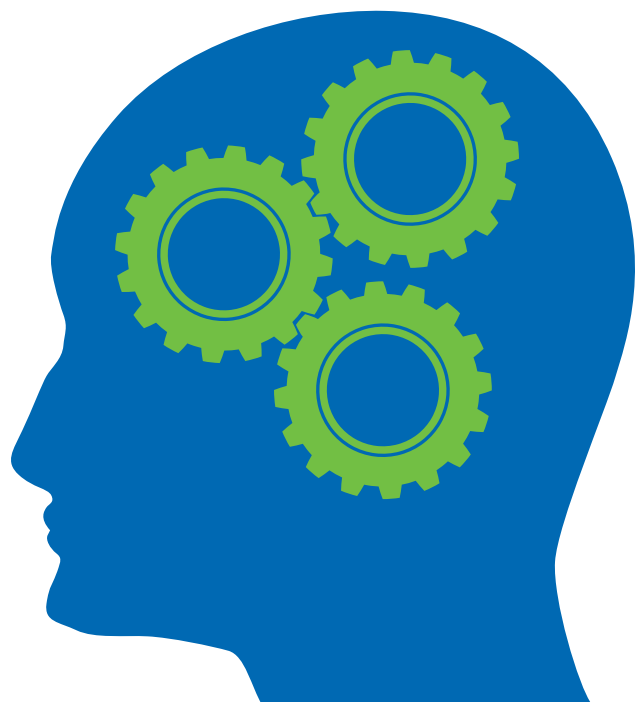


Table des matières

Description de la formation	2
Objectifs de la formation	5
Guide de l'animateur	10
Prestation de la formation	13
Animation virtuelle	13
Après la formation	20
Introduction	21
Diapo 1 : Entraînons-nous	23
Diapo 2 : Introduction à la formation	25
Diapo 3 : Consignes de groupe	27
Diapo 4 : Brise-glace : Quelles images correspondent le plus à votre humeur?	31
Diapo 5 : Sondage : Brise-glace (facultatif)	35
Diapo 6 : Survol de la formation : Cette formation basée sur des données probantes est conçue pour...	37
Diapo 7 : Modules de la formation	39
Diapo 8 : Objectifs de la formation	41
Module 1 – La santé mentale et la stigmatisation	43
Diapo 9 : Module 1 – Objectifs d'apprentissage	45
Diapo 10 : Pourquoi se soucier de la santé mentale?	47
Diapo 11 : Remue-méninges par clavardage – Comment définiriez-vous la santé mentale?	49
Diapo 12 : Définition de la santé mentale par l'OMS	51
Diapo 13 : La santé mentale et la maladie mentale	53
Diapo 14 : Question quiz	59
Diapo 15 : La maladie mentale au Canada	61
Diapo 16 : Question quiz	67
Diapo 17 : Vidéo : Vivre avec une maladie mentale	71
Diapo 18 : La santé mentale et la stigmatisation (citation)	73
Diapo 19 : La stigmatisation, les préjugés et la discrimination	77

Diapo 20 : Les types de stigmatisation	79
Diapo 21 : Discussion en (petits) groupes – 10 minutes	83
Diapo 22 : Vidéo : La stigmatisation au travail	89
Diapo 23 : Pause énergisante instantanée d'une minute (facultatif)	93
Diapo 24 : Le choix des mots est important	95
Diapo 25 : Activité : Langage respectueux	97
Diapo 26 : Pratiquons le langage centré sur les personnes	99
Diapo 27 : Guide de référence (ressource de la CSMC)	101
Diapo 28 : Autres obstacles aux soins	103
Diapo 29 : Autres obstacles aux soins : Discussion de groupe	105
Diapo 30 : Sondage : Module 1 – Vérification des connaissances	111
Diapo 31 : Résumé – Module 1	113
Diapo 32 : Pause santé	115

Module 2 – La santé mentale au travail 117

Diapo 33 : Récapitulatif du module 1	119
Diapo 34 : Sondage : Parler de la santé	121
Diapo 35 : La santé mentale au travail	123
Diapo 36 : Vidéo : Santé et sécurité psychologiques	125
Diapo 37 : Définition de la santé et sécurité psychologiques	127
Diapo 38 : Remue-méninges par clavardage	129
Diapo 39 : Facteurs psychosociaux au travail	131
Diapo 40 : Question quiz	133
Diapo 41 : L'outil de continuum de santé mentale	135
Diapo 42 : Un exemple de santé physique (blessure progressive à la cheville)	137
Diapo 43 : Remue-méninges par clavardage	139
Diapo 44 : Signes et indicateurs – 5 domaines	141
Diapo 45 : Les signes et indicateurs	143
Diapo 46 : Carte de poche sur le continuum de santé mentale	147
Diapo 47 : Vidéo : Introduction au continuum de santé mentale	149
Diapo 48 : Activité : Auto-observation du continuum	153
Diapo 49 : Comment vais-je? Mesures à prendre dans chaque zone du continuum	155
Diapo 50 : Obtenez de l'aide immédiatement dans la zone rouge!	157
Diapo 51 : Pause énergisante instantanée	159

Diapo 52 : Activité : Scénario sur le continuum en petits groupes	161
Diapo 53 : Scénario sur le continuum	163
Diapo 54 : Le rétablissement	165
Diapo 55 : Définition du rétablissement	167
Diapo 56 : Vidéo : Soutien et rétablissement	169
Diapo 57 : Citation sur le rétablissement	171
Diapo 58 : Ressources en ligne	173
Diapo 59 : Sondage : Module 2 – Vérification des connaissances	177
Diapo 60 : Résumé – Module 2	179
Diapo 61 : Pause santé	181

Module 3 – Le stress et la résilience **183**

Diapo 62 : Récapitulatif du module 2	185
Diapo 63 : La définition du stress	187
Diapo 64 : Les sources de stress	189
Diapo 65 : Facteurs de stress externes et internes	193
Diapo 66 : Sondage : Comment réagissez-vous aux grands facteurs de stress?	197
Diapo 67 : La réaction au stress (lutte, fuite ou fige)	199
Diapo 68 : Question quiz	201
Diapo 69 : Réactions à des événements stressants	203
Diapo 70 : Le stress et la performance	207
Diapo 71 : Remue-méninges par clavardage : le stress et la résilience	211
Diapo 72 : Définition de la résilience	213
Diapo 73 : Pause énergisante instantanée	215
Diapo 74 : Sondage : Stratégies d'adaptation	217
Diapo 75 : Les 4 grandes stratégies d'adaptation	221
Diapo 76 : La respiration profonde	225
Diapo 77 : Pratiquons la respiration profonde (aussi connue sous le nom de respiration diaphragmatique)	227
Diapo 78 : Le monologue intérieur	229
Diapo 79 : Les pièges courants de pensée	231
Diapo 80 : Les pièges courants de pensée	233
Diapo 81 : Pratiquons le monologue intérieur positif	235
Diapo 82 : La répétition mentale	239
Diapo 83 : Pratiquons la répétition mentale	245
Diapo 84 : L'établissement d'objectifs dans le moment	249

Diapo 85 : Remue-méninges par clavardage-Pratiquons l'établissement d'objectifs	253
Diapo 86 : Les 4 grandes stratégies (verso de la carte de poche du continuum)	255
Diapo 87 : Activité : Scénario sur les 4 grandes stratégies en petits groupes OU en grand groupe	257
Diapo 88 : Scénario sur les 4 grandes stratégies	259
Diapo 89 : Discussion ouverte en groupe	261
Diapo 90 : Prendre soin de soi	265
Diapo 91 : Définition de prendre soin de soi	267
Diapo 92 : Soutien et ressources	271
Diapo 93 : Soutien et ressources	273
Diapo 94 : Ressources en ligne	275
Diapo 95 : Sondage : Module 3 - vérification des connaissances	277
Diapo 96 : Résumé - Module 3	279
Diapo 97 : Évaluation de la formation (employés)	281
Diapo 98 : Séances de rafraîchissement en ligne	283
Diapo 99 : Des questions? Des commentaires?	285
Diapo 100 : Pause santé	287

Module 4 – Soutenir son équipe **289**

Diapo 101 : Récapitulatif du module 3	291
Diapo 102 : Mouvement sur le continuum de santé mentale	295
Diapo 103 : Question quiz	297
Diapo 104 : Communiquer avec empathie (vidéo : Brené Brown sur l'empathie)	301
Diapo 105 : Définition de l'empathie	305
Diapo 106 : Avoir des conversations saines (cahier du participant)	307
Diapo 107 : Activité : Scénario en petits groupes OU en grand groupe	313
Diapo 108 : Scénario – Parler à un employé	315
Diapo 109 : Vidéo : Que pouvez-vous faire pour faire la différence?	317
Diapo 110 : Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans les zones vert (en santé) à jaune (en réaction) du continuum?	319
Diapo 111 : Que faire dans les zones vert (en santé) et jaune (en réaction)	321

Diapo 112 : Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans le orange (blessé) ou rouge (malade) du continuum?	325
Diapo 113 : Que faire dans les zones orange (blessé) et rouge (malade)?	327
Diapo 114 : Parlons du suicide (zone rouge)	331
Diapo 115 : Signes avant-coureurs du suicide	335
Diapo 116 : Que pouvez-vous faire et dire (modèle DÉCRA)	339
Diapo 117 : Activité : Scénario – Discussion en grand groupe	343
Diapo 118 : Scénario – Aider un employé	345
Diapo 119 : Pause énergisante instantanée	347
Diapo 120 : Retour au travail et mesures d'adaptation	349
Diapo 121 : Définition du handicap de l'OMS	351
Diapo 122 : Question quiz	353
Diapo 123 : Remue-méninges par clavardage	355
Diapo 124 : Vidéo : Le retour au travail	359
Diapo 125 : Aide-mémoire sur le retour au travail	361
Diapo 126 : Sondage : Mesures d'adaptation	363
Diapo 127 : Devoir d'interrogation	365
Diapo 128 : Processus d'adaptation	367
Diapo 129 : Adaptations physiques et psychologiques	373
Diapo 130 : Activité : Scénarios en petits groupes	377
Diapo 131 : Scénario A	379
Diapo 132 : Scénario B	383
Diapo 133 : Scénario C	385
Diapo 134 : Facteurs de réussite	387
Diapo 135 : Pause énergisante instantanée	389
Diapo 136 : Gestion de crise	391
Diapo 137 : N'oubliez pas...	393
Diapo 138 : Examen ponctuel de l'incident (EPI)	395
Diapo 139 : EPI – Étape 1 : Admettre	397
Diapo 140 : EPI – Étape 2 : Informer	399
Diapo 141 : EPI – Étape 3 : Répondre	401
Diapo 142 : Activité : Scénario EPI en petits groupes	403
Diapo 143 : Scénario EPI	405
Diapo 144 : Après la crise	407
Diapo 145 : N'oubliez pas...	409

Diapo 146 : Discussion ouverte en groupe	411
Diapo 147 : Sondage : Module 4 – vérification des connaissances	413
Diapo 148 : Résumé et conclusion	415
Diapo 149 : Évaluation de la formation (gestionnaires)	417
Diapo 150 : Séances de rafraîchissement en ligne	419
Diapo 151 : Des questions? Des commentaires?	421

Introduction

L'esprit au travail (EAT) fait partie de l'initiative Changer les mentalités, gérée par la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC). Ce programme a été créé initialement par le ministère de la Défense nationale et des Forces canadienne et découle de la formation *En route vers la préparation mentale*.

L'EAT a été adapté pour correspondre à un public professionnel général et a été conçu avec l'aide des partenaires de projet suivants : l'Université de Calgary, l'Université Mount Royal, Husky Energy, le collège communautaire de Nouvelle-Écosse, le gouvernement de Nouvelle-Écosse et Capital District Health (N.-É./Halifax).

De nombreuses personnes ont participé à la recherche et au développement du programme original. Nos remerciements particuliers doivent aller au personnel du ministère de la Défense nationale, ainsi qu'au personnel et aux chercheurs de la Commission de la santé mentale du Canada, *Changer les mentalités*, y compris les chercheurs principaux pour l'Esprit au travail : Andrew Seto (PhD) et Keith Dobson (PhD) de l'Université de Calgary.

Cette nouvelle édition virtuelle de l'EAT a été conçue en collaboration avec un groupe consultatif de spécialistes en santé mentale, de formateurs et de personnes ayant un savoir expérientiel de la maladie mentale au Canada.

Pour avoir de l'information générale sur L'esprit au travail, envoyez un courriel à espritautravail@commissionsantementale.ca

Merci

Merci de soutenir la Commission de la santé mentale du Canada dans ses efforts pour changer les attitudes et les comportements des Canadiens envers la santé mentale. À titre d'animateur pour L'esprit au travail, vous jouez un rôle essentiel pour donner aux personnes les moyens de soutenir le bien-être de leur famille, de leurs amis et de leur communauté.

La formation de l'EAT et nos animateurs reçoivent constamment des critiques très positives de la part des participants à la formation. Merci de faire partie de notre superbe équipe d'animateurs.

À propos de ce guide

Ce guide est conçu pour soutenir les animateurs de l'EAT au moment de parler du sujet de la santé mentale par des discussions et des activités de groupe. Nous reconnaissons que les animateurs de l'EAT ont différents bagages et différents niveaux et formes d'expertise sur la santé mentale. Ce guide se veut veiller à l'uniformité dans la façon dont le cursus est animé, indépendamment du domaine d'expertise de l'animateur.

Vous remarquerez que ce guide utilise des termes bien précis. Notre intention est d'assurer l'uniformité du message. Naturellement, vous pouvez utiliser vos propres mots, tant que l'essence de votre message correspond aux messages du guide.

Description de la formation

Cette formation virtuelle a été conçue pour donner des connaissances et des compétences pratiques pour aborder la santé mentale et la maladie mentale au travail. Elle s'adresse aux employés ainsi qu'aux gestionnaires, superviseurs et chefs d'équipe qui gèrent et soutiennent une équipe. Cette formation s'adresse aussi aux futurs gestionnaires et directeurs.

Modules de formation

L'esprit au travail virtuel se compose de quatre modules distincts :

Les modules 1, 2 et 3 sont les **modules fondamentaux** qui proposent le même contenu fondamental à tous les participants (employés/gestionnaires), et ils se concentrent sur l'accroissement de la connaissance de soi et sur le fait de prendre soin de sa propre santé mentale.

Module 1 – La santé mentale et la stigmatisation introduira les participants aux concepts de santé mentale, de maladie mentale et de stigmatisation, et discutera des répercussions de la stigmatisation sur les personnes qui vivent avec des problèmes de santé mentale.

Module 2 – La santé mentale au travail parlera de la santé et la sécurité psychologiques au travail et introduira les participants à l'outil de continuum de santé mentale, qu'ils peuvent utiliser pour faire le point avec eux-mêmes et parler de la santé mentale avec d'autres personnes.

Module 3 – Le stress et la résilience discutera des répercussions du stress sur la santé mentale et introduira les participants aux 4 grandes stratégies d'adaptation (des outils simples mais éprouvés que les participants peuvent utiliser pour gérer le stress efficacement et demeurer résilients).

Le module 4 propose du contenu s'adressant aux gestionnaires et se veut aider les gestionnaires à soutenir la santé mentale de leur équipe.

Module 4 – Soutenir son équipe s'appuiera sur les trois modules fondamentaux pour présenter aux gestionnaires et dirigeants des façons qu'ils peuvent utiliser pour soutenir la santé mentale de leurs équipes à l'aide de l'examen ponctuel de l'incident (EPI) ainsi que d'autres ressources existantes.

Chaque module propose des leçons interactives faciles à appliquer, notamment des vidéos, des études de cas et des activités pratiques avec documents à l'appui.

Prestation de la formation

Ces quatre modules sont conçus pour être assurés :

- dans l'ordre donné (puisque le contenu de chaque module s'appuie sur le module précédent)
- étalés dans le temps sur une période n'excédant pas deux semaines OU dans d'autres combinaisons (par exemple, un module par jour ou deux modules assurés un jour et les deux autres le lendemain)
- le même jour avec des pauses entre chaque module

Pour recevoir le certificat d'achèvement, les participants (employés/gestionnaires) doivent suivre les trois modules fondamentaux. Les gestionnaires doivent suivre un quatrième module avec la même cohorte ou dans la même formation.

Ce format en quatre modules comprend du contenu précis et des diapositives au début et à la fin de chaque module pour permettre de passer en douceur d'un module à un autre s'ils sont étalés dans le temps. Les éléments suivants ont été ajoutés à cette fin :

Au début de chaque module

- Présentation de l'animateur
- Rappel aux participants sur les lignes directrices de non-jugement / respect
- Veiller à l'inscription des participants sur la feuille de présence pour chaque module

Lien entre les modules

- Récapitulatif du dernier module : activité/discussion sur ce qui a été abordé dans le module précédent
- Survol : situer l'apprenant dans la formation dans son ensemble, parler des modules déjà suivis et des sujets dont vous parlerez aujourd'hui
- Résultats : Réviser les objectifs du module et commencer

À la fin de chaque module

- Vérification des connaissances
- Commentaires et questions

Transition entre les modules

- Résumé/clôture du module

Ressources et soutien

- Obtenir de l'aide : diapositives contenant les ressources dans le milieu de travail et dans la communauté et liens des ressources en ligne incluent dans le cahier des participants.
- Partage des ressources/information de la CSMC

Objectifs de la formation

Cette formation basée sur des données probantes est conçue pour lancer un changement de la façon dont les personnes pensent, se sentent et agissent envers la santé mentale. Elle tente de le faire en sensibilisant les personnes, en réduisant la stigmatisation et autres obstacles aux soins au travail, en encourageant les conversations sur la santé mentale et en renforçant la résilience personnelle afin de maintenir le bien-être personnel et soutenir d'autres personnes vivant avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale dans un milieu professionnel psychologiquement sain et sécuritaire.

À la fin de cette formation, les participants seront mieux en mesure de :

- ✓ Définir les concepts de base sur la santé mentale et la maladie mentale;
- ✓ Reconnaître les répercussions de la stigmatisation et discuter de la façon de réduire la stigmatisation et les autres obstacles aux soins au travail;
- ✓ Reconnaître et suivre l'évolution de leur santé mentale et de leur bien-être mental, et savoir quand prendre les mesures appropriées;
- ✓ Avoir des conversations sur la santé mentale et la maladie mentale avec leurs collègues, leurs amis et les membres de leur famille;
- ✓ Trouver et pratiquer les stratégies d'adaptation pour gérer le stress et demeurer résilient;
- ✓ Trouver et utiliser les outils et ressources existants pour se soutenir et soutenir les autres.

Plan détaillé de la formation

Introduction de la formation (15-30 minutes)

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Introduction à la formation	Survol de la formation Consignes de groupe Brise-glace (discussion ouverte ou sondage) Modules de formation	Diapositive Diapositive Micro ouvert/sondage Diapositives	15-30

Module 1 : La santé mentale et la stigmatisation (60 minutes)

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Comprendre la santé mentale	Pourquoi se soucier de la santé mentale? Qu'est-ce que la santé mentale? Définition de la santé mentale par l'OMS La santé mentale et la maladie mentale Bonne santé mentale Santé mentale en déclin/déficiente Maladie mentale Question quiz : maladie mentale La maladie mentale au Canada Question quiz : facteurs de risque Vivre avec la maladie mentale (vidéo)	Diapositive Clavardage Diapositive Diapositive animée Lever la main Diapositive Lever la main Micro ouvert/clavardage	20
La stigmatisation, les préjugés et la discrimination	Citation - les perceptions de la maladie mentale Les types de stigmatisation La stigmatisation au travail (vidéo) Le choix des mots Autres obstacles aux soins	Micro ouvert/clavardage Discussion - petits groupes Micro ouvert clavardage Diapositives/clavardage/cahier Discussion - petits groupes	35
Clôture du module	Vérification des connaissances - Module 1 Résumé - Module 1 Commentaires et questions	Sondage Diapositive Lever la main, micro ouvert	5

Module 2 : La santé mentale au travail (75 minutes)

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Introduction	Récapitulatif du module précédent Survol et objectifs - Module 2	Diapositives	5
Santé et sécurité psychologiques au travail	Parler de la santé mentale La santé mentale au travail La santé et la sécurité psychologiques au travail (vidéo) Définition : la santé et la sécurité psychologiques Les facteurs au travail	Sondage Diapositive animée Micro ouvert/clavardage Diapositive Clavardage	15

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
L'outil de continuum de santé mentale	Question quiz : les changements de santé mentale L'outil de continuum de santé mentale Les signes et indicateurs Les 5 domaines du continuum Le continuum de santé mentale (vidéo) L'auto-observation du continuum (en ligne ou aide-mémoire) Comment vais-je? (actions à faire dans chaque zone) Application du continuum + bilan	Lever la main Diapositives Clavardage Diapositive Micro ouvert/clavardage Autoréflexion, cahier Diapositive, cahier Scénario – petits groupes/micro ouvert	40
Rétablissement	Les principes de rétablissement Définition : le rétablissement Le soutien et le rétablissement (vidéo) Citation – le rétablissement est continu Ressources sur le rétablissement	Diapositive Diapositive Micro ouvert/clavardage Diapositive Cahier	10
Clôture du module	Vérification des connaissances – Module 2 Résumé – Module 2 Commentaires et questions	Sondage Diapositive Lever la main, micro ouvert	5

Module 3 : Le stress et la résilience (90 minutes)

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Introduction	Récapitulatif du module précédent Survol et objectifs	Diapositives	5
Le stress et la résilience	Définition : le stress Les sources du stress Les facteurs de stress internes et externes Les réactions au stress La réaction au stress : lutte-fuite-fige Votre réaction est votre réaction Le stress et la performance Le stress et la résilience Définition : la résilience	Diapositive Autoréflexion, cahier Diapositives Sondage Diapositive Diapositive Diapositive Clavardage Diapositive	25
Les stratégies d'adaptation	Les stratégies d'adaptation Les 4 grandes stratégies d'adaptation	Sondage Diapositive	5
La respiration profonde	La respiration profonde La respiration profonde (pratique)	Diapositive Activité individuelle guidée	5
Le monologue intérieur	Le monologue intérieur Les pièges de pensée Le monologue intérieur positif (pratique)	Diapositive Diapositive Activité de groupe/diapositive/clavardage	10

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
La répétition mentale	La répétition mentale La répétition mentale (pratique)	Diapositive Activité individuelle guidée/ clavardage	10
L'établissement d'objectifs	L'établissement d'objectifs Les objectifs SMART (pratique)	Diapositive Diapositive/ clavardage Activité individuelle	5
Application	Application des 4 grandes stratégies + bilan	Scénario – petits groupes/ micro ouvert	10
Prendre soin de soi	De quelle autre façon pouvez-vous demeurer résilient et en santé? Prendre soin de soi Définition : prendre soin de soi (OMS)	Micro ouvert/ clavardage Diapositive Diapositive	5
Soutien et ressources	Soutien et ressources Ressources en ligne	Diapositive animée/ micro ouvert/ clavardage Diapositive	5
Clôture du module	Vérification des connaissances – Module 3 Résumé – Module 3 Commentaires et questions Évaluation et remerciement (employés)	Sondage Diapositive Lever la main, micro ouvert Diapositive	5

Module 4 : Soutenir son équipe (120 minutes)

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Introduction	Récapitulatif du module précédent Survol et objectifs	Diapositive	5
Soutenir les autres	Mouvement sur le continuum de santé mentale Question quiz : parler de la santé mentale Communiquer avec empathie (vidéo) Définition : l'empathie Avoir des conversations saines Application : parler à un employé	Diapositive Lever la main Micro ouvert, clavardage Diapositive Diapositive, cahier Scénario – petits groupes, cahier	25
Actions de leader	Que pouvez-vous faire pour faire la différence? (vidéo) Soutenir les employés le long du continuum Parler du suicide Signes avant-coureurs du suicide (zone rouge) Étapes DECRA Application : aider un employé (dans le rouge)	Micro ouvert, clavardage Sondages, micro ouvert, clavardage Clavardage Clavardage, micro ouvert Diapositive Scénario, cahier, micro ouvert	20

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Retour au travail et mesures d'adaptation	Définition : le handicap Question quiz : la maladie mentale est un handicap Considérations/défis liés au retour au travail Le retour au travail (vidéo) Aide-mémoire sur le retour au travail Le processus d'adaptation Le devoir d'interroger Étapes du processus d'adaptation Les types d'adaptation (physiques/psychologiques) Application – retour au travail/ adaptation Facteurs de réussite	Diapositive Lever la main Clavardage Micro ouvert, clavardage Clavardage, lever la main, cahier Sondage Diapositive Diapositive animée Diapositive animée Scénarios – petits groupes, cahier, clavardage, micro ouvert Diapositive	45
Gestion de crise	La gestion de crise N'oubliez pas : votre réaction est votre réaction	Diapositive Diapositive	5
L'examen ponctuel de l'incident (EPI)	Comment puis-je aider mon équipe à l'aide de l'EPI? Survol des étapes de l'EPI (admettre, informer, répondre) Appliquer l'EPI + bilan Après la crise	Diapositive, cahier Diapositives Scénario – petits groupes, cahier Diapositive	15
Clôture du module	Rappel – prendre soin de soi Vérification des connaissances – Module 4 Résumé – Module 4 Commentaires et questions	Diapositive Sondage Diapositive Lever la main, micro ouvert	4

Clôture de la formation

SUJET	DÉTAILS	TYPE D'ACTIVITÉ	DURÉE
Clôture de la formation	Évaluation et remerciement (gestionnaires)	Diapositive	1

Guide de l'animateur

Consignes à l'animateur

Les notes de l'animateur comprennent différents sous-titres pour indiquer des consignes particulières pour l'animateur :

Note

« NOTE » comprend des détails ou consignes sur l'approche à adopter pour expliquer le contenu de la diapositive ou animer une discussion ou activité virtuelle. Il est important de les lire et d'en prendre note!

Consignes

« CONSIGNES » indique des actions précises que l'animateur/le producteur doit faire (jouer une vidéo, commencer une activité de groupe, lancer un sondage ou un questionnaire, etc.) ou des consignes précises que l'animateur doit donner aux participants (clavarder, désactiver le mode silencieux, lever la main, etc.).

À dire

« À DIRE » décrit le contenu que l'animateur doit couvrir en utilisant ses propres mots. Il n'est pas recommandé de lire la section mot-pour-mot. Tant que vous capturez le concept, vous pouvez (et devez) utiliser des mots et des phrases avec lesquels vous êtes à l'aise. Puisque nous ne cessons jamais de faire évoluer et de mettre à jour la formation en santé mentale, faites bien attention à la terminologie utilisée dans le guide, qui pourrait avoir changé.

À demander

« À DEMANDER » contient toute question que vous devez poser aux participants et donne les réponses possibles à chaque question.

Contexte

Cette information s'adresse exclusivement à l'animateur, qui peut l'utiliser comme référence ou pour donner un contexte un peu plus détaillé. Cela ne fait pas partie du contenu donné aux participants.

Références/sources

Cette section contient les sources d'information et références qui ont été utilisées pour créer cette formation.

Activités virtuelles

Les notes de l'animateur expliquent en détail les activités et questions de discussion. Les principales activités virtuelles de la formation sont les suivantes :

Clavardage et discussions en direct

- Pendant la formation, les participants devront intervenir en répondant à des questions ou en contribuant à la discussion par l'outil de clavardage ou en désactivant le mode silencieux pour parler.
- Si possible, le choix du moment où demander aux participants de clavarder et où encourager les participants à parler sera laissé à la discrétion de l'animateur.
- Certains participants, ou des groupes entiers, pourront préférer le clavardage ou le fait de parler librement, il en va de même pour les animateurs.
- N'oubliez pas les avantages et les difficultés liés à chaque approche et veillez à un équilibre entre les interactions pour encourager des discussions inclusives.

Sondages et questionnaires

- Chaque module utilise des questionnaires et des sondages pour faire intervenir les participants pendant les modules et à la fin de la vérification des connaissances.
- Si vous avez la fonctionnalité sondage, établissez la question comme un sondage. Dans le cas contraire, vous pouvez utiliser la diapositive.
- Veillez à donner assez de temps aux participants pour lire et répondre au sondage avant d'y mettre fin.
- Si vous utilisez la diapositive comme sondage, demandez aux participants de répondre au sondage en levant la main ou dans la boîte de clavardage.

Discussions sur les scénarios et en groupes

- Les modules 2, 3 et 4 ont tous des scénarios au choix pour des discussions en petits groupes lorsque cela est possible.
- Si vous avez la fonctionnalité petits groupes, faites cette activité en créant de petits groupes pendant 5 minutes. Dans le cas contraire, faites l'activité avec tout le groupe.
- Les scénarios prennent en compte les circonstances de la pandémie (apprentissage à distance et distance physique)
- Les participants ne pourront probablement pas voir le scénario et les questions affichés sur diapositive lorsqu'ils seront en petits groupes. Toutes les descriptions, questions de discussion sur le scénario ainsi que l'outil de continuum de santé mentale se trouvent dans le cahier du participant (PDF).
- Rappelez aux participants une fois de plus que pour participer aux discussions en petits groupes, ils devront télécharger le cahier du participant (PDF) avant d'entrer dans leur petit groupe.

- Veillez à ce que tout le monde sache quoi faire avant de passer aux activités en petits groupes.

Cahiers du participant

Les documents de référence pour les participants sont téléchargeables sous format PDF ou consultables en ligne sur la page du site de la formation L'esprit au travail.

Il y a deux cahiers pour le participant (un pour les employés et un pour les gestionnaires) ainsi que plusieurs ressources supplémentaires comprises dans la formation. Consultez la fiche de description du dossier de formation virtuelle de l'EAT pour plus de détails (numéro de page, type d'activité, etc.)

Cahier de l'employé (sujets):	Cahier du gestionnaire (sujets):
• Les types de stigmatisation • Le langage respectueux • Autres obstacles aux soins • Aide-mémoire sur l'outil de continuum de santé mentale • Scénario et questions sur le continuum de santé mentale • Les sources de stress • Scénario et questions sur les 4 grandes stratégies • Prendre soin de soi • Ressources en ligne	• Les types de stigmatisation (activité) • Le langage respectueux (questions) • Autres obstacles aux soins (activité) • Aide-mémoire sur l'outil de continuum de santé mentale (activité d'auto-observation) • Scénario et questions sur le continuum de santé mentale • Les sources de stress (activité) • Scénario et questions sur les 4 grandes stratégies • Prendre soin de soi (questions d'auto-évaluation) • Scénarios en milieu de travail – Parler à un employé • Avoir des conversations saines (guide) • Scénarios en milieu de travail – Aider un employé • Scénarios sur le retour au travail et les mesures d'adaptation (A, B, C) • Aide-mémoire sur le retour au travail • Scénario et questions sur l'examen ponctuel de l'incident (EPI) • Ressources en ligne (liens)
Documents de formation et outils supplémentaires :	
• Guide de référence de la CSMC sur le langage respectueux • Affiche sur le continuum de santé mentale (comment vais-je?) • Affiche sur l'examen ponctuel de l'incident • EPI (comment puis-je aider mon équipe?) • Guide de prise en charge de sa santé mentale pour bâtir sa résilience • Carte de poche du continuum de santé mentale	

Page web de la formation

Le lien à la page web de l'EAT est le suivant

<https://apprendre.changerlesmentalites.ca/>

Sur la page de la formation, vous trouverez :

- Les cahiers des participants (employés et gestionnaires)
- L'aide-mémoire sur l'outil de continuum de santé mentale
- Les vidéos (par module)

Prestation de la formation

Préparation à la prestation de la formation

Matériel nécessaire

- Présentation PowerPoint
- Vidéos
- Guide de l'animateur
- Cahier du participant

Équipement nécessaire

- Webcam
- Microphone
- Plate-forme de vidéoconférence

Participation à la formation

Minimum : 8 participants

Maximum : 15 participants

Optimale : 12 participants, pour avoir du temps pour la discussion

Animation virtuelle

Cette formation virtuelle a été conçue selon une approche centrée sur l'apprenant où l'interaction, la discussion et la participation forment la base pour aider les participants à apprendre de nouvelles choses et à s'entraîner à leurs nouvelles compétences. Dans une formation virtuelle, les principes de l'animation en personne s'appliquent, mais pour veiller à avoir un milieu d'apprentissage où la sécurité et la participation sont de mise, des considérations spéciales sont données à l'optimisation de la technologie à disposition.

Orientation et bienvenue

Information préalables aux cours

- Lorsque les participants s'inscrivent au cours virtuel, ils doivent recevoir un lien ou une invitation à la plateforme de conférence web et un lien vers la page web du cours EAT <https://apprendre.changerlesmentalites.ca/>
- Les participants et les animateurs accèderont à la page web du cours EAT via le système de gestion de l'apprentissage (LMS) pour accéder ou télécharger les informations, documents et vidéos qui soutiennent le cours virtuel.

Orientation à la plate-forme virtuelle

- Dès le début, les diapositives de la formation donnent le temps aux participants de trouver et d'essayer les outils de communication et les fonctionnalités nécessaires pour intervenir dans la formation (lever la main, clavarder, mode silencieux, caméra, etc.).
- Ceci est important afin de veiller à ce que tous les participants puissent pleinement intervenir, dès le début.
- Demandez aux participants qui ont de la difficulté à utiliser les fonctionnalités virtuelles de clavarder avec le producteur ou le soutien en TI pour régler les problèmes.

Accueil

- L'ouverture d'un module, en attendant que les participants arrivent, peut-être un peu maladroite. Soyez un bon animateur. Créez une atmosphère chaleureuse. Les personnes sont davantage disposées à parler en toute authenticité lorsqu'elles ont l'impression d'avoir leur place dans le groupe.
- Accueillez les personnes par leur nom dès leur arrivée et utilisez le nom des participants fréquemment pendant toute la formation.
- Veillez à ce que votre webcam soit allumée. Un sourire chaleureux et une question à laquelle répondre dans la boîte de clavardage sont des façons de souhaiter la bienvenue à des personnes et de se mettre dans l'ambiance.

Création d'un espace sans jugement

Bilan ou brise-glace

- Dans une formation virtuel, il est encore plus important de mettre les participants à l'aise et de leur donner l'impression d'être en sécurité pour commencer le dialogue. N'ignorez pas l'importance de l'activité brise-glace. Tout le monde a besoin de s'échauffer.

- En période de perturbation et de peur, comme pendant une pandémie, il est plus important que jamais de prévoir du temps pour faire de petites mises au point afin que les participants puissent parler et dire comment ils vont.
- L'une des façons de le faire est de poser une question courte à laquelle il est facile de répondre d'un point de vue personnel.
- Le défi consiste à fixer des attentes claires quant au temps dont disposent les participants pour partager leur façon de faire, afin que cela n'ait aucune incidence sur le temps alloué pour couvrir le contenu.

Levez le pouce avant de quitter ou d'éteindre la webcam

- Certains participants seront mal à l'aise devant la caméra, pour différentes raisons.
- Pour l'animateur, pouvoir connecter visuellement avec chaque participant sera essentiel pour veiller à ce que les participants soient intéressés et se sentent émotionnellement en sécurité.
- Les participants devront avoir une webcam à disposition (et allumée) pendant la formation.
- Si les participants doivent éteindre leur webcam, ils seront priés de bien vouloir lever le pouce pour que l'animateur puisse savoir qu'ils vont bien avant de le faire.
- Si un participant indique être en détresse, l'animateur ou le co-animateur peut se déplacer dans une salle de petit groupe avec le participant pendant quelques minutes ou le producteur pourra demander à clavarder avec lui en privé pour lui donner la liste de ressources de soutien.

Confidentialité et respect des renseignements personnels

Partage de renseignements personnels

- Pour se conformer aux consignes de sécurité et de confidentialité, les participants pourront se voir demander de ne pas partager de renseignements personnels, de liens à des fichiers partagés ou leur nom complet. Il est important de confirmer toute consigne de sécurité avec votre organisation et de les communiquer aux participants avant la formation.

Auto-divulgence de maladie mentale

- Ce cours a été conçu pour être offert par des animateurs ayant une large gamme d'expériences personnelles en matière de santé mentale.

- Les animateurs doivent être conscients de leurs propres subjectivités et opinions personnelles, ce qui peut résulter d'expériences personnelles du système de santé mentale.
- L'auto-divulgence d'expériences personnelles, d'anecdotes supplémentaires et d'histoires personnelles n'est pas attendue et est généralement découragée, à moins qu'elle n'aide à développer des idées ou des points dans le programme de façon appropriée.
- Les vidéos témoignage intégrées à la formation donnent des exemples tirés de la vie réelle de personnes qui ont fait face à des problèmes de santé mentale en milieu de travail.

Enregistrement des séances

- Pour des raisons de confidentialité, la fonctionnalité d'enregistrement doit être désactivée pour l'organisateur comme pour les participants. Les participants seront informés pendant leur inscription que la formation ne sera pas enregistrée et qu'ils ne pourront pas l'enregistrer.

Captures d'écran

- Les participants voudront prendre des captures d'écran de certaines diapositives, mais en raison de problèmes de droits d'auteur et de confidentialité (la capture d'écran pourrait comprendre la galerie des webcams des participants), l'animateur devra insister sur le fait que les captures d'écran ne sont pas autorisées, comme le décrivent les conditions que les participants ont acceptées lorsqu'ils se sont inscrits à la formation.
- Les animateurs peuvent attirer l'attention des participants sur le cahier du participant, qui devrait contenir toute l'information nécessaire à la formation, y compris des consignes pour les activités en petits groupes.

Intervention des participants

Interactivité

- La clé pour la participation virtuelle consiste à avoir des tâches fréquentes et variées qui utilisent des approches créatives et critiques.
- Puisque les participants auront une attention plus courte, la formation a été conçue pour inclure des interactions fréquentes en mélangeant les activités toutes les trois à cinq minutes.
- Utilisez régulièrement les fonctionnalités pour lever la main (réactions), les icônes (participants), les petits groupes, les sondages, le clavardage, l'audio, le tableau blanc, le partage d'écran et les webcams.

- Si possible, utilisez les diapositives pour poser des questions ouvertes ou pour susciter des réponses invitant à la réflexion chez les participants, plutôt que de donner de l'information.

Distractions

- Les participants virtuels seront distraits par d'autres écrans ou leur milieu physique, il est donc important de convenir de règles de base pour que les participants puissent demeurer concentrés, comme d'avoir les webcams allumées et de se mettre en mode silencieux à moins de parler.
- Il est aussi important de reconnaître que pour beaucoup de personnes, les distractions et autres engagements sont des situations de tous les jours qui ne peuvent être évitées.

Partage de l'antenne

- Pour veiller à ce que tous les participants aient l'occasion de contribuer à la discussion, les animateurs devront donner des consignes claires sur la façon de répondre (par exemple, levez la main pour parler, tapez votre réponse dans la boîte de clavardage).
- Les animateurs doivent aussi faire ce qui suit pour veiller à ce que personne ne domine la discussion : demander aux participants de demeurer en mode silencieux à moins qu'on leur demande de parler, avoir une liste de personnes ayant parlé et encourager les personnes qui n'ont pas encore contribué à le faire quand elles le veulent.
- Utilisez une approche chaleureuse où vous avertissez à l'avance les participants que vous allez leur poser une question (ou à leur groupe). Cela leur donne le temps de rassembler leurs pensées et de se préparer à désactiver leur mode silencieux.

Délai de réponse

- Le délai de réponse aux questions ou pour effectuer des tâches en milieu virtuel dépendra de la personne et du format de la réponse (verbale ou textuelle).
- Donnez de la place aux silences et pauses dans votre formation pour donner aux participants assez de temps pour formuler leurs pensées et répondre.
- Ayez un breuvage à portée de main et prenez une gorgée lentement (devant la webcam) pour montrer aux participants qu'ils ont le temps de réfléchir et de répondre.
- N'ayez pas peur de dire au public de vous donner un instant pour que vous puissiez lire la boîte de clavardage. Dites-leur que vous cherchez des questions restées sans réponse, arrêtez-vous ensuite et prenez le temps de répondre à tout ce qui a pu survenir dans la boîte de clavardage. Invitez les participants à désactiver leur mode silencieux pour développer et éclaircir leur texte.

- Ce qui peut paraître comme un long silence pour un animateur peut en réalité ne faire que quelques secondes de long, et les participants pourraient même ne pas remarquer la pause.

Rappels sur le programme de formation et transitions entre les activités

- Pour aider les participants à se concentrer, rappelez-leur souvent où vous en êtes dans le programme de formation et ce qui va se passer ensuite.
- Utilisez des transitions verbales et visuelles entre les sujets et les activités pour que les participants ne soient pas perdus.
- Pensez à ce que vous allez dire et faire pour aider les participants à passer entre outils virtuels. Utilisez des consignes claires que vous expliquerez et montrerez sur les diapositives. Les tâches prennent souvent plus longtemps dans un milieu virtuel et les détails sur les consignes, comme les durées et la façon de répondre, requièrent une attention minutieuse. Avant de commencer une activité ou d'envoyer les participants en petits groupes, prenez une minute pour répondre aux questions, éclaircir les consignes et confirmer en levant le pouce que tous les participants les comprennent.

Pauses

- Veillez à ce que les participants sachent quand vous faites une pause prévue et ce qu'ils doivent faire s'ils doivent s'absenter momentanément de la formation.
- Réfléchissez à la possibilité d'avoir des pauses interactives, laissant la vidéo et l'audio activés pour encourager les discussions informelles. Invitez les participants à faire quelques pas ou à s'étirer ou à répondre à un court sondage.

Utilisation de la technologie

Vidéo

- Cette formation repose sur la discussion, utilisez donc une webcam bien éclairée dès que possible pour aider les participants à s'intéresser à la formation et à se sentir connectés à vous.
- Faites bien attention au positionnement de votre webcam pour que vous puissiez la regarder bien en face (donnant ainsi l'impression d'un contact visuel direct avec vos participants) tout en regardant vos diapositives.
- Il y a de nombreuses autres pratiques d'excellence sur Internet sur le fond, l'éclairage et le choix de vêtements pour minimiser les distractions. Mettez votre installation à l'essai avant la formation.
- Demandez aux participants de laisser leur webcam allumée pour que vous puissiez voir leur langage corporel et intervenir auprès des participants.

Audio

- La qualité du son est très importante pour les animateurs, veillez donc si possible à utiliser un casque ou un micro de qualité et choisissez un endroit calme sans bruit de fond. Essayez votre son à l'avance.
- Ayez un téléphone à portée de main comme plan B si votre Internet devient instable ou que le VOIP est problématique.
- Même avec un petit groupe, le bruit peut être très perturbateur et une grande distraction; demandez aux participants de se mettre en mode silencieux lorsqu'ils ne parlent pas et donnez des consignes pour savoir quoi faire s'ils veulent intervenir (lever la main).
- Si les participants oublient de désactiver leur mode silencieux avant de parler, ayez un signal simple, comme de mettre la main à l'oreille, pour leur rappeler d'activer leur micro.

Clavardage

- Les conversations parallèles dans la boîte de clavardage peuvent permettre aux participants de discuter de points et d'échanger entre eux mais peuvent distraire l'animateur.
- N'essayez pas de contrôler le clavardage. Certains participants écriront de toute façon, et il se peut que cela soit ou non pertinent pour la classe, et c'est correct. Dès que vous essayez de modérer une conversation, la conversation s'arrête. Laissez le clavardage couler.
- Soyez clair sur les moments où la boîte de clavardage servira aux discussions de groupe pour que les participants puissent se concentrer sur la tâche sans commentaires secondaires saupoudrés dans la conversation.
- Rappelez aux participants d'utiliser l'option privée pour demander de l'aide au producteur.
- Veillez à lire tout haut les questions de la boîte de clavardage. C'est comme de répéter les questions des participants dans les séances en personne. Certaines personnes pourraient avoir manqué la question, la répéter avant d'y répondre est donc très utile.
- Amusez-vous dans la boîte de clavardage. Par exemple, vous pourriez demander « Tout le monde me suit? Si oui, tapez « MAINS JAZZ » dans la boîte de clavardage, dans le cas contraire, tapez « JE SUIS PERDU ». »

Plans B

- Comme pour une formation en personne, la plupart des activités peuvent être modifiées pour se poursuivre même si la technologie ne coopère pas ou si vous n'avez pas assez de temps.

- Trouvez des options que vous pouvez utiliser rapidement au cas où il le faudrait, par exemple : Faire une discussion en grand groupe au lieu de faire des petits groupes
- Utiliser la boîte de clavardage si un ou des participants ont des problèmes de son
- Utiliser le pouce en l'air devant la caméra pour répliquer les sondages, les questionnaires ou les questions
- Rendre les liens disponibles pour que les participants puissent les voir sur leur navigateur au cas où les vidéos ne joueraient pas ou ils auraient des problèmes de son.
- Ayez une personne désignée en soutien dans le rôle du producteur ou le modérateur qui peut être là pour répondre à la plupart des problèmes techniques que pourraient avoir les participants. Le rôle de producteur pourrait être assumé par un autre animateur de l'EAT ou un membre du personnel de soutien en TI.
- Pour aider l'animateur à demeurer concentré sur le contenu et la discussion, demandez aux participants de clavarder en privé avec le producteur si possible.
- Veillez à éclaircir vos plans B pour communiquer avec le producteur (courriel, message texte) si vous avez des problèmes techniques et devez-vous absenter temporairement de la formation.

Après la formation

Certificat d'achèvement

Une fois la liste de présence envoyée par l'animateur, les participants recevront leur certificat par courriel.

Évaluation des participants

Les participants recevront un lien d'évaluation par courriel après la fin de la formation. L'évaluation de la formation est conçue pour recueillir de l'information normalisée sur le contenu et la prestation de la formation des participants. Cette rétroaction est utile pour l'amélioration continue de nouvelles formations virtuelles. Encouragez les participants à répondre à l'évaluation en ligne.

Résumé de l'animateur

À la fin de la prestation du programme, remplissez le rapport de résumé de l'animateur et envoyez-le par courriel.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



Introduction

Durée : 15-30 minutes

Aides : Diapositives 1-8



Entraînons -nous!	Corrigez ou changez votre nom	Levez la main	Clavardez : dites bonjour à l'animateur et à tout le monde
Allumez/ éteignez votre webcam		Activez/ désactivez le mode silencieux	Vous êtes prêts!

Diapo 1 : Entraînons-nous

Cette diapo est animée

NOTE: Les participants doivent être encouragés à se joindre à la plate-forme virtuelle 5 à 10 minutes avant le début de la formation pour vérifier qu'ils n'ont pas de problème à se connecter et aient le temps de s'entraîner à utiliser toutes les fonctions disponibles avant le début de la formation. La diapositive doit être visible des participants dès leur arrivée sur la plate-forme. Si votre plate-forme de vidéoconférence n'a pas toute la panoplie des fonctionnalités de formation virtuelle, modifiez votre approche en utilisant les diapos animées pour les sondages et les questionnaires, et en utilisant des discussions en grand groupe au lieu de petits groupes pour les scénarios.

Soutien administratif et technique

Le producteur/animateur présente la plate-forme virtuelle et explique ce que les participants doivent savoir pour suivre la formation (par exemple, comment communiquer, essayer le son, essayer les fonctionnalités, etc.)

CONSIGNES : Cliquez pour révéler chaque élément et les essayer, un à la fois.

- **Changez votre nom :** vous pouvez changer votre nom si vous le souhaitez, ou vous donner un surnom.
- **Clavardage :** Utilisez la fonctionnalité de clavardage pour dire bonjour aux autres et leur dire d'où vous vous connectez aujourd'hui. Essayez aussi d'envoyer un message à l'animateur seulement.
- **Caméra vidéo :** Essayez d'allumer/éteindre la caméra.
- **Mode silencieux :** Essayez d'activer/désactiver le mode silencieux.
- **Lever la main :** Combien d'entre vous avez déjà participé à une formation virtuelle?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



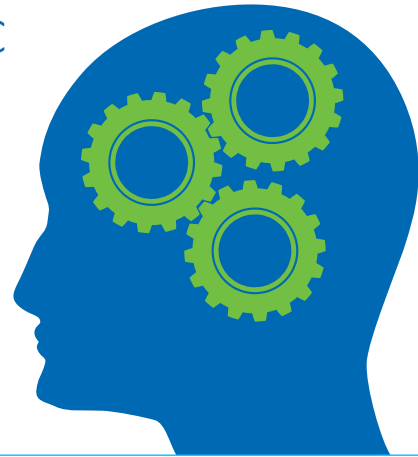
Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'ESPRIT AU TRAVAIL^{MC}



Santé mentale et bien-être mental au travail
Formation virtuelle EN DIRECT



Diapo 2 : Introduction à la formation

CONSIGNES :

Avant de commencer

Allumez votre webcam, allumez votre micro et commencez le partage de la présentation.

Souhaitez la bienvenue aux participants

À DIRE : Bonjour à tous et bienvenue à la formation virtuelle L'esprit au travail, santé mentale et bien-être mental au travail, proposée par la Commission de la santé mentale du Canada. L'esprit au travail est un programme basé sur des données probantes conçu pour sensibiliser et réduire la stigmatisation sur la santé mentale.

Présentez-vous et expliquez votre rôle

Par exemple :

À DIRE : Je m'appelle _____ et je vais animer cette formation au nom de la Commission de la santé mentale du Canada. J'ai de l'expérience en santé mentale : _____ (p. ex., expertise professionnelle et/ou un savoir expérientiel de la maladie mentale). Mon rôle aujourd'hui sera de vous guider dans la formation et de vous soutenir dans votre apprentissage.

Présentez le producteur/modérateur et expliquez son rôle :

- Gérer le côté technologique de la formation
- Surveiller la boîte de clavardage pour voir les questions et les commentaires
- Gérer les sondages
- Vous aider à aller dans votre petit groupe au besoin

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 3 : Consignes de groupe

Cette diapo est animée

Voici des consignes générales à ne pas oublier pendant cette formation.

CONSIGNES : Cliquez pour révéler chaque icône et parlez de chaque consigne une par une :

1. **Documents de formation :** Avant de commencer la formation, prenez un instant pour vous familiariser avec le cahier du participant et son contenu pour que vous puissiez savoir où vous trouverez les scénarios, l'aide-mémoire du continuum, etc. lorsque nous en parlerons pendant la formation.

NOTE : Nous recommandons que les animateurs se familiarisent au contenu des cahiers des participants et autres documents de formation avant de commencer et vérifient que les participants les ai bien reçus au début de la formation. Rappelez aux participants que, pour participer aux activités de formation et discussions de groupe, ils doivent télécharger le cahier du participant (PDF) ou avoir accès à la page web de la formation. Toutes les descriptions de scénario, questions de discussion et un aide-mémoire du continuum de santé mentale se trouvent dans le cahier du participant (PDF) et sur la page du système de gestion d'apprentissage.

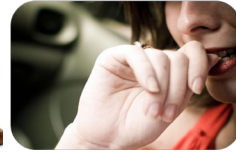
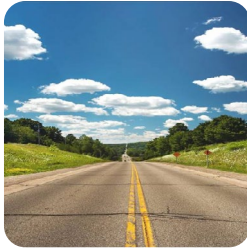
2. **Mode silencieux :** Restez en mode silencieux lorsque vous ne parlez pas.
3. **Webcam :** Nous vous recommandons fortement de laisser votre webcam allumée pendant toute la formation. Cependant, si vous avez besoin de partir ou de faire une pause ou d'éteindre votre caméra pour une raison ou une autre, dites-le à l'animateur/au producteur dans la boîte de clavardage.
4. **Minimiser les distractions :** Minimisez les distractions pour que vous puissiez garder votre attention sur ce qui se passe dans la formation.
5. **Questions à l'animateur :** Adressez vos questions sur le contenu de la formation à l'animateur.
6. **Questions au producteur/modérateur:** Adressez vos questions technologiques au producteur dans la boîte de clavardage.

NOTE IMPORTANTE SUR LA SÉCURITÉ

A DIRE : Cette formation abordera des sujets qui pourraient faire surgir des émotions difficiles. Il est important de ne pas oublier qu'il y aura probablement au moins une personne dans le groupe qui aura une expérience personnelle des problèmes de santé mentale. Si vous avez besoin de faire une pause parce que cette formation fait ressortir des émotions difficiles pour vous, dites-le moi ou dites-le au producteur. Au besoin, prenez contact avec des ressources comme le programme d'aide aux employés ou un professionnel médical, un collègue, un ami, un membre de votre famille, etc. en qui vous avez confiance. Je ferai le point avec vous après la séance (si ce n'est pas une urgence).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Quelles images correspondent le plus à votre humeur?



Diapo 4 : Brise-glace : Quelles images correspondent le plus à votre humeur?

Objectif : Brossez le tableau de l'humeur des participants au début de la formation. Cette activité contribue à créer un espace sécuritaire où les participants peuvent partager leurs pensées et émotions avec les autres. C'est une excellente façon de remettre les participants dans le moment et de les mettre en lien avec leur humeur actuelle.

NOTE : Cet exercice est très subjectif et les participants donneront des significations différentes aux images en fonction de leur humeur. Ce n'est pas un problème. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ou interprétations. À titre d'animateur, il n'est pas nécessaire d'interpréter ou d'expliquer les images, puisque cela pourrait influencer la réponse des participants. Cette activité doit couler rapidement et ne pas prendre plus de 10 minutes. Les options d'animation se trouvent ci-dessous.

Options d'animation :

1. **Discussion en groupe :** Demandez aux participants de se présenter et de choisir les images qui illustrent leur humeur actuelle (ou ils peuvent choisir les leurs). Cette option est idéale en petits groupes.
2. **Clavardage/lever la main :** À demander : Combien de personnes trouvent que l'image du chien/de l'aigle/autre illustre le mieux leur humeur aujourd'hui? Les participants saisissent leur réponse dans la boîte de clavardage OU lèvent la main pour répondre. Cette option est bonne pour les grands groupes puisque cela économise du temps.
3. **Sondage :** Si le groupe est très grand, vous pouvez lancer un sondage (voir la prochaine diapo) puis passer en revue les réponses avec le groupe.

À DIRE : Prenons quelques instants pour nous présenter et voir comment tout le monde va. Prenez un instant pour regarder les images de la diapositive et choisir les images qui illustrent le mieux votre humeur ou état d'esprit actuel en ce début de séance aujourd'hui. Si vous ne voyez pas d'image sur la diapositive qui illustre votre humeur actuelle, choisissez votre propre image.

Lorsque je vous appellerai, présentez-vous, dites-nous quel genre de travail vous faites et les images que vous avez choisies.

L'animateur donne l'exemple : Je m'appelle Jacques. Je suis responsable de vente. Je choisis l'aigle.

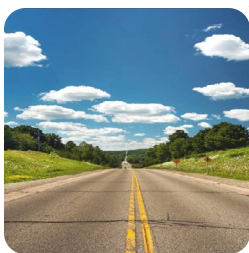
Bilan

À DIRE : Cette formation est conçue pour créer un espace sécuritaire où nous pouvons parler de santé mentale et de maladie mentale et donner des stratégies et ressources pour que vous puissiez demeurer en santé et résilients. Comme nous le verrons un peu plus tard dans la formation, notre humeur n'est pas statique. Elle change constamment en fonction de ce qui se passe dans notre vie. Peu importe comment vous vous sentez maintenant, il n'y a pas de problème, et vous verrez que votre humeur changera peut-être même pendant la formation.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage: Quelles images correspondent le plus à votre humeur?

1.



3.



4.



5.



6.



2.



7.



8.



Diapo 5 : Sondage : Brise-glace (facultatif)

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles pour tous les participants. L'animateur résume les résultats.

Question : Quelles images illustrent le mieux votre humeur actuelle?

1. Une route dégagée
2. Des montagnes russes
3. Un canoë sur un lac
4. Un bébé surpris
5. Un chien malade
6. Quelqu'un qui se ronge les ongles
7. Des enfants qui sautent
8. Un aigle en vol

Bilan

À DIRE : Cette formation est conçue pour créer un espace sécuritaire où nous pouvons parler de la santé mentale et de la maladie mentale, et donner des stratégies et des ressources pour que vous puissiez demeurer en santé et résilient. Comme nous le verrons un peu plus tard, notre humeur n'est pas statique. Elle change constamment en fonction de ce qui se passe dans notre vie. Peu importe ce que vous ressentez en ce moment, il n'y a pas de problème, et vous verrez même peut-être que vous remarquerez votre humeur changer pendant cette formation.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Cette formation basée sur des données probantes est conçue pour :



Diapo 6 : Survol de la formation : Cette formation basée sur des données probantes est conçue pour...

Cette diapo est animée

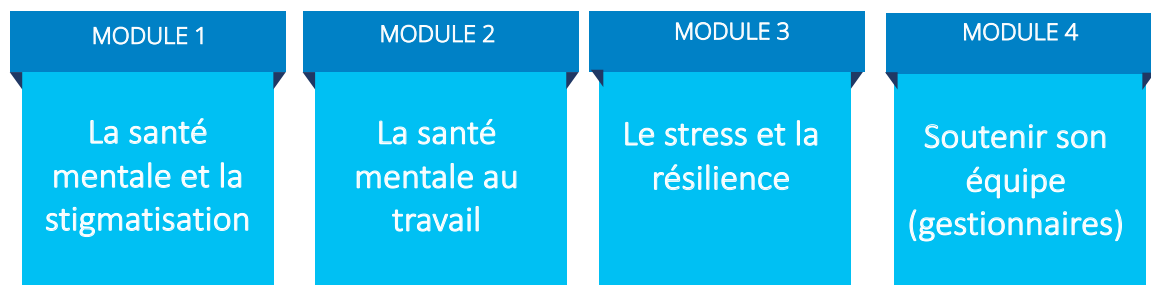
À DIRE : Cette formation basée sur des données probantes est conçue pour déclencher un changement dans la façon dont nous pensons, agissons et ressentons envers la santé mentale en :

- Vous sensibilisant à la santé mentale;
- Réduisant la stigmatisation et autres obstacles aux soins au travail;
- Encourageant les conversations sur la santé mentale;
- Renforçant votre résilience pour que vous puissiez maintenir votre bien-être;
- Vous aidant à vous soutenir et à soutenir d'autres personnes vivant avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale (gestionnaires).

Cette formation est conçue pour être interactive, et la participation active aux activités de groupe et discussions est encouragée. Vous aurez peut-être déjà suivi une formation et aurez peut-être de l'expérience en santé mentale, l'objectif de cette formation est donc de vous appuyer sur votre expérience, vos connaissances et vos compétences en échangeant avec d'autres dans le groupe pendant la journée.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Modules de formation



Diapo 7 : Modules de la formation

L'esprit au travail virtuel se compose de quatre modules :

À DIRE : Les modules 1, 2 et 3 sont les modules fondamentaux qui offrent le même contenu fondamental à tous les participants (employés/gestionnaires), et l'élément central porte sur l'accroissement de la sensibilisation ainsi que de prendre soin de sa propre santé mentale. Le module 4 propose du contenu s'adressant aux gestionnaires et vise à aider les à soutenir la santé mentale de leur équipe.

CONSIGNES : Rappelez aux participants que pour recevoir leur certificat d'achèvement, ils doivent suivre et terminer tous les modules dans l'ordre suivante :

- Les employés doivent suivre les modules fondamentaux (modules 1, 2 et 3)
- Les gestionnaires doivent suivre les modules fondamentaux (modules 1, 2 et 3) et le module 4 (contenu pour les gestionnaires)

Note de contexte

Le module 1 – La santé mentale et la stigmatisation présentera aux participants les concepts de santé mentale, de maladie mentale et de stigmatisation, et discutera des répercussions de la stigmatisation sur les personnes qui vivent avec un problème de santé mentale.

Le module 2 – La santé mentale au travail parlera de la santé et sécurité psychologiques au travail et présentera aux participants l'outil de continuum de santé mentale, qu'ils peuvent utiliser pour faire le point avec eux-mêmes et discuter de la santé mentale avec les autres.

Le module 3 – Le stress et la résilience parlera des répercussions du stress sur la santé mentale et présentera aux participants les 4 grandes stratégies d'adaptation—des outils simples mais éprouvés qu'ils peuvent utiliser pour gérer leur stress efficacement et demeurer résilient.

Le module 4 – Soutenir son équipe s'appuiera sur les trois modules fondamentaux pour présenter aux gestionnaires et dirigeants des façons qu'ils peuvent utiliser pour soutenir la santé mentale de leur équipe à l'aide de l'examen ponctuel de l'incident (EPI) ainsi que d'autres ressources existantes.

Chaque module propose des leçons interactives facilement appliquées : vidéos, scénarios et autres activités pratiques avec documents à l'appui.

Objectifs de la formation

À la fin de cette formation, les participants seront mieux en mesure de :

- ✓ Définir les concepts de base sur la santé mentale et la maladie mentale;
- ✓ Reconnaître les répercussions de la stigmatisation et discuter de la façon de réduire la stigmatisation et les autres obstacles aux soins au travail;
- ✓ Reconnaître et suivre l'évolution de leur santé mentale et de leur bien-être mental, et savoir quand prendre les mesures appropriées;
- ✓ Avoir des conversations sur la santé mentale et la maladie mentale avec leurs collègues, leurs amis et les membres de leur famille;
- ✓ Trouver et pratiquer les stratégies d'adaptation pour gérer le stress et demeurer résilient;
- ✓ Trouver et utiliser les outils et ressources existants pour se soutenir et soutenir les autres.

Diapo 8 : Objectifs de la formation

NOTE : Les objectifs de la formation sont décrits dans le cahier de formation (renvoyez les participants au cahier) et les objectifs d'apprentissage spécifiques seront présentés au début de chaque module.

A DEMANDER : Qu'est-ce que vous vous attendez apprendre en suivant ce cours?

Les participants répondent dans la boîte de clavardage ou en levant la main et désactivant le mode silencieux.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



Module 1 – La santé mentale et la stigmatisation

Durée : 60 minutes

Aides : Diapositives 9-32





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Module 1

La santé mentale et la stigmatisation

Dans ce module, vous apprendrez à :

- ✓ Définir les concepts de base sur la santé mentale et la maladie mentale
- ✓ Reconnaître les répercussions de la stigmatisation et discuter de la façon de réduire et/ou prévenir la stigmatisation et autres obstacles aux soins

Diapo 9 : Module 1 – Objectifs d'apprentissage

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Définir les concepts de base sur la santé mentale et la maladie mentale
- Reconnaître les répercussions de la stigmatisation et discuter de la façon de réduire et/ou prévenir la stigmatisation et autres obstacles aux soins

À DIRE : Ce module vous présentera les concepts de santé mentale, de maladie mentale et de stigmatisation et parlera des répercussions de la stigmatisation sur les personnes qui vivent avec un problème de santé mentale.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Pourquoi se soucier de la santé mentale?

- La réalité actuelle et les nouvelles difficultés de nos vies affectent notre santé physique et mentale.
- La santé mentale change en réaction au stress.
- La bonne nouvelle est que vous pouvez agir pour diminuer votre stress et améliorer votre bien-être.

Diapo 10 : Pourquoi se soucier de la santé mentale?

À DIRE : Vous vous demandez peut-être : « Mais qu'est-ce que cette formation a à voir avec moi? Pourquoi devrais-je me soucier de la santé mentale? »

Cliquez pour révéler le texte sur la diapositive

À DIRE : La réalité récente (de la pandémie) a créé de nouveaux défis pour les personnes dans leur vie quotidienne. Ces défis comprennent, en particulier, comment nous travaillons et communiquons avec les autres, ce qui entraîne clairement plus de stress pour la plupart des personnes et affecte notre santé physique et mentale. Nous avons tous probablement vécu des changements de notre santé mentale, mais la bonne nouvelle est que vous pouvez agir pour diminuer votre stress et retourner à une situation de bien-être. Cette formation vous montrera comment le faire en vous donnant quelques outils simples basés sur des données probantes.

Gestionnaires (le cas échéant)

À DIRE : À titre de gestionnaire, vous avez certaines responsabilités (envers vous-même et les autres), par exemple :

- Prendre soin de vous-même
- Assurer un milieu de travail sain, respectueux, inclusif et de soutien
- Veiller à ce que les personnes qui vivent avec un problème de santé mentale ne subissent pas de stigmatisation ou de discrimination
- Aider et soutenir les employés qui ont un problème de santé mentale aient de bons résultats au travail

À DEMANDER : De quoi avez-vous besoin pour accomplir ces responsabilités plus efficacement?

Réponses possibles :

- De la formation/des outils/des ressources pour aborder les inquiétudes de santé mentale et reconnaître quand des problèmes de santé mentale surviennent
- Besoin de connaître les éléments déclencheurs pour soi-même et les autres
- Besoin d'identifier quoi chercher et comment aider (surtout pour les personnes qui le cachent bien)
- Besoin d'apprendre comment soutenir les autres mais aussi préserver sa propre santé mentale en même temps

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remue-méninges par clavardage



Comment définiriez-vous la santé mentale?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.

Diapo 11 : Remue-méninges par clavardage – Comment définiriez-vous la santé mentale?

CONSIGNES : L'animateur donne quelques instants aux participants pour saisir leur réponse dans la boîte de clavardage avant de résumer les réponses et d'en discuter avec le groupe.

Réponses possibles :

- Stabilité
- Se sentir satisfait, paisible, confortable
- Maintenir des relations saines
- Sentiment de calme
- Bien-être émotionnel
- Équilibre
- Se sentir ancré
- Spectre de bien-être
- Comment je sens et gère les situations et les personnes stressantes
- Capacité de gérer le stress quotidien
- L'esprit clair

À DIRE : La santé mentale et la maladie mentale se voient dans la façon dont nous pensons, agissons et ressentons, et la façon dont nous gérons les exigences de la vie quotidienne.

Cliquez pour révéler la définition de la santé mentale de l'OMS sur la diapo suivante

La **santé mentale** est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

- Organisation mondiale de la santé -

Diapo 12 : Définition de la santé mentale par l'OMS

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à voix haute OU donne un moment aux participants pour lire la définition.

À DIRE : L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé mentale comme étant « un état de bien-être qui permet à chacun de **réaliser son potentiel**, de **faire face aux difficultés normales de la vie**, de **travailler avec succès et de manière productive** et d'être en mesure **d'apporter une contribution à la communauté**. »

À DEMANDER : Qu'est-ce qui ressort dans cette définition?

Réponses possibles :

- Se concentrer sur le bien-être (dimension positive), c'est-à-dire que cela ne renvoie pas à une maladie
- Les difficultés normales de la vie sont différentes pour chaque personne
- Tout le monde peut être productif et contribuer à sa communauté

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

La santé mentale et la maladie mentale



Diapo 13 : La santé mentale et la maladie mentale

Cette diapo est animée

À DIRE : Dans cette séance, nous allons nous intéresser à la santé mentale et à la maladie mentale le long d'un continuum. Le continuum de santé mentale donne une autre façon de regarder la relation entre :

- La bonne santé mentale (vert – en santé)
- La santé mentale en déclin/déficiente (jaune – en réaction; et orange – blessé)
- La maladie mentale ou trouble mental diagnostiquable possible (rouge – malade).

À DIRE : Comme vous l'apprendrez dans cette formation, la santé mentale n'est pas statique. Ce n'est pas noir ou blanc/bon ou mauvais. La santé mentale change et se déplace (à double sens) sur le continuum en fonction de ce qui se passe dans notre vie. À mesure que vous vous déplacez vers la droite du continuum, vous remarquerez peut-être des changements de votre santé mentale (par exemple, une augmentation des signes et indicateurs le long du continuum) mais aussi le déclin de votre capacité à fonctionner de façon optimale. Il nous décourage aussi de diagnostiquer les autres, ce qui devrait être laissé aux professionnels des soins de santé.

Nous allons passer en revue chaque phase de l'outil de continuum de santé mentale en plus de détail dans le module 2 de cette formation.

CONSIGNES :

Cliquez pour révéler l'étiquette « Bonne santé mentale »

À DEMANDER : Étant donné que notre santé mentale affecte la façon dont nous pensons, ressentons et agissons, comment savoir lorsque nous avons une bonne santé mentale?

Les participants répondent dans la boîte de clavardage ou en levant la main et désactivant le mode silencieux.

À DIRE : La **bonne santé mentale (zone verte)** contribue à déterminer la façon dont nous gérons le stress, interagissons avec les autres et prenons des décisions.

- Elle reflète une approche positive de la vie; les événements stressants sont vécus comme des défis, et non des difficultés.
- Elle nous aide à maintenir des relations en santé et à faire de bons choix.

- La bonne santé mentale est généralement synonyme de bien-être psychologique, émotionnel et social.
- **La bonne santé mentale n'est pas simplement l'absence de problèmes ou de maladie mentale.**
- La bonne santé mentale est un sentiment d'équilibre, de satisfaction et d'efficacité (fonctionnement optimal)

Cliquez pour révéler l'étiquette « Santé mentale en déclin/déficiente »

À DEMANDER : Une fois de plus, étant donné que cela affecte comment nous pensons, ressentons et agissons, qu'est-ce que cela veut dire, d'avoir une santé mentale en déclin ou déficiente, à votre avis? Comment savoir que nous avons une santé mentale déficiente?

Les participants répondent dans la boîte de clavardage ou en levant la main et désactivant le mode silencieux.

À DIRE : La **santé mentale en déclin/déficiente**, c'est quand la santé mentale commence à décliner, mais pas au point d'une maladie mentale diagnosticable. La santé mentale déficiente est associée à des changements de notre capacité à gérer les facteurs de stress, des changements d'humeur et d'attitudes, l'accroissement de l'anxiété et le déclin de la santé physique. Elle est aussi associée à un déclin du bien-être psychologique, émotionnel et social.

- Une personne peut toutefois fonctionner « normalement » et peut sembler aller bien aux yeux des autres.
- Il est important de remarquer le déclin de la santé mentale d'une personne et de prendre des mesures pour restaurer la bonne santé mentale.
- La maladie mentale est comme toute condition de santé qui affecte le corps ou l'esprit d'une personne.
- Un déclin de la santé mentale **n'est pas nécessairement une maladie mentale.**

Cliquez pour révéler l'étiquette « Maladie mentale ou trouble mental diagnosticable »

À DEMANDER : Qu'est-ce que la maladie mentale? Pouvez-vous me donner des exemples de maladies mentales?

Réponses possibles : dépression, anxiété, trouble bipolaire, schizophrénie...

À DEMANDER : Comment savoir si nous avons une maladie mentale?

Réponse possible : Une maladie mentale est quelque chose qui est diagnostiqué par un médecin ou un autre professionnel de la santé mentale.

Les participants répondent dans la boîte de clavardage ou en levant la main et désactivant le mode silencieux.

À DIRE : La **maladie mentale** se caractérise par des difficultés de raisonnement, d'humeur ou de comportement (ou d'une combinaison des trois) associées à une détresse importante et un dysfonctionnement général (intensification des signes et indicateurs; diminution du fonctionnement).

On se sent tous parfois inquiets, anxieux, tristes ou stressés, mais avec une maladie mentale, ces émotions sont fréquentes ou constantes et interfèrent avec notre vie quotidienne.

Les maladies mentales peuvent rendre plus difficile de rencontrer et de conserver des amis, de trouver et conserver un emploi, ou d'apprécier la vie.

Certaines personnes ayant une maladie mentale diagnosticable ne sont jamais identifiées ainsi (c'est-à-dire que certaines maladies mentales ne sont jamais officiellement diagnostiquées).

Références

Définitions de la bonne santé mentale, de la santé mentale en déclin et de la maladie mentale développées et adaptées de :

Organisation mondiale de la santé. (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Organisation mondiale de la santé : Genève, Suisse. Consulté à : https://www.who.int/mental_health/en/

Gouvernement du Canada. (s.d.) *La maladie mentale*. Services de santé publique. Consulté à : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladie-mentale.html>

Gouvernement du Canada (s.d.) *En route vers la préparation mentale (RVPM)*. Ministère de la Défense nationale. Consulté à : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/guide/dgestsb/rvpm.html>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Question quiz

Les problèmes de santé mentale sont courants.

Levez la main si vous êtes d'accord avec cette affirmation...

Réponse : Les problèmes de santé mentale sont courants. 1 Canadien sur 5 aura un problème de santé mentale ou une maladie mentale dans une année donnée.

Diapo 14 : Question quiz

Affirmation : Les problèmes de santé mentale sont courants.

CONSIGNES : Les participants doivent lever la main s'ils sont d'accord avec cette affirmation.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Les problèmes de santé mentale sont courants. 1 Canadien sur 5 aura un problème de santé mentale ou une maladie mentale dans une année donnée.

À DIRE :

- En 2016, plus de 7,5 millions de personnes au Canada étaient susceptibles d'avoir une maladie mentale (c'est-à-dire **1 Canadien sur 5**), soit plus que la population combinée des 13 capitales du Canada.
- Cela veut dire qu'à un moment ou un autre de votre vie, vous êtes susceptible de vivre un problème de santé mentale ou de connaître quelqu'un (un ami, un membre de votre famille, un collègue, etc.) vivant avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale.

Source : Faire valoir les arguments en faveur des investissements dans le système de santé mentale du Canada à l'aide de considérations économiques, CSMC, mars 2017

https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2017-03/case_for_investment_fr.pdf

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

La maladie mentale au Canada



- DÉPRESSION
- USAGE DE SUBSTANCES
- ANXIÉTÉ GÉNÉRALISÉE
- TROUBLE BIPOLAIRE

Diapo 15 : La maladie mentale au Canada

À DIRE : Le terme « maladie mentale » renvoie à différents troubles qui affectent l'humeur, le raisonnement et le comportement.

Source : <https://www.camh.ca/en/driving-change/the-crisis-is-real/mental-health-statistics>

Comme nous l'avons vu sur la diapositive précédente, les troubles de santé mentale sont courants. Dans une année donnée, 1 Canadien sur 5 vit une maladie mentale ou un problème de dépendance. Lorsque les Canadiens atteignent 40 ans, 1 Canadien sur 2 a (ou a eu) une maladie mentale.

Source : Smetanin et coll. (2011). *The life and economic impact of major mental illnesses in Canada: 2011-2041*. Préparé pour la Commission de la santé mentale du Canada. Toronto : RiskAnalytica.

Au Canada, les maladies/troubles mentaux les plus courants sont la **dépression (4,7 %)**, l'**usage de substances (4,4 %)**, l'**anxiété généralisée (2,6 %)** et le **trouble bipolaire (1,5 %)**.

Source : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, 2012 citée dans Faire valoir les arguments en faveur des investissements dans le système de santé mentale du Canada à l'aide de considérations économiques, CSMC, mars 2017. https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2017-03/case_for_investment_fr.pdf

Troubles concomitants

À DIRE : Ces maladies/troubles peuvent souvent survenir ensemble. Cela s'appelle des troubles concomitants.

Les personnes qui ont une maladie mentale sont deux fois plus susceptibles d'avoir un problème lié à l'usage de substances que la population générale. De la même façon, les personnes ayant un problème lié à l'usage de substances sont jusqu'à trois fois plus susceptibles d'avoir une maladie mentale.

Sources : <https://cmha.ca/documents/concurrent-mental-illness-and-substance-use-problems>

Rush et coll. (2008). Prevalence of co-occurring substance use and other mental disorders in the Canadian population. *Canadian Journal of Psychiatry*, 53, pp.800-809.

Rappels importants

À DIRE :

- Dans le cadre de cette formation, vous n'avez pas besoin de comprendre tous les types de maladie mentale en détail.
- Ce qu'il ne faut surtout pas oublier est que votre rôle n'est pas de diagnostiquer (à moins que vous soyez un professionnel de la santé).
- L'une des meilleures façons de mieux comprendre ces conditions est de parler à une personne vivant avec le trouble ou la maladie.
- Vous pourriez vouloir connaître les ressources/services qui existent pour aborder les problèmes de santé mentale. C'est pourquoi nous parlerons des ressources/services existants plus tard pendant la formation, et nous avons aussi inclus une liste de services/ressources dans votre cahier de formation.

Contexte

Dans le contexte de la pandémie, les recherches issues d'éclosions précédentes de maladies infectieuses, crises humanitaires et catastrophes naturelles suggèrent, qu'à court terme, la détresse psychologique, la dépression, l'anxiété, et le stress post-traumatique à l'échelle de la population générale augmenteront pendant et après la COVID-19 et affecteront de façon disproportionnée les populations vulnérables et celles à plus grand risque (réel et perçu) d'infection et de proximité au virus.

De la même façon, une intensification de la détresse psychologique, une blessure morale et un épuisement sont anticipés parmi les travailleurs de santé en première ligne, surtout ceux qui s'occupent directement de patients de la COVID-19. Les fournisseurs de soins de santé qui travaillent sous des conditions de surtension sont à risque accru de blessure morale et des répercussions les accompagnant sur la santé mentale.

Ces inquiétudes sont amplifiées lorsque les travailleurs de première ligne font face à des difficultés liées au logement, à la garde d'enfants, aux conditions de travail (accès à du matériel de protection personnelle, par exemple), et des difficultés à maintenir les liens familiaux (à cause des ordres d'auto-isollement, etc.)

Source : CSMC, Synthèse rapide de la littérature académique pertinente, COVID-19 et politique sur la santé mentale, avril 2020

Définitions (pour référence seulement)

Trouble dépressif caractérisé

La dépression est une maladie mentale qui affecte l'humeur d'une personne, la façon dont elle se sent. L'humeur influence la perception que les personnes ont d'elles-mêmes, leurs relations avec les autres et leur interaction avec le monde environnant. C'est bien plus qu'une « mauvaise journée » ou « broyer du noir ». Sans aide, par exemple un traitement, la dépression peut durer longtemps.

Les signes de dépression comprennent des sentiments de tristesse, d'inutilité, de désespoir, de culpabilité ou d'angoisse ressentis presque tout le temps, parfois de l'irritabilité ou de la colère. Les personnes atteintes ne s'intéressent plus à des choses auxquelles elles prenaient plaisir auparavant et peuvent s'isoler. La dépression peut réduire la concentration lors des tâches à réaliser et la mémorisation de l'information. Il peut être difficile de se concentrer, d'apprendre de nouvelles connaissances ou de prendre des décisions. La dépression peut changer les habitudes alimentaires et de sommeil et, chez beaucoup, entraîner des problèmes de santé physique.

Source : <https://cmha.ca/fr/documents/la-depression-et-le-trouble-bipolaire>

Troubles anxieux

Il y a plusieurs troubles anxieux, comme les phobies et le trouble de l'anxiété sociale. Le trouble d'anxiété généralisée est une inquiétude excessive à l'égard de nombreux problèmes quotidiens pendant plus de six mois. Cette anxiété est souvent de loin supérieure à la normale, par exemple, une anxiété intense au sujet d'une préoccupation mineure. Beaucoup de personnes éprouvent des symptômes physiques également, dont des tensions musculaires et des troubles du sommeil.

Source : <https://cmha.ca/fr/les-troubles-anxieux>

Trouble lié à l'usage de substances

L'usage de substances est un problème lorsqu'il affecte négativement la vie d'une personne ou la vie des autres. La dépendance (le besoin de consommer de l'alcool ou d'autres drogues pour parer au manque) est un type de problème lié à l'usage de substances. Le jeu, l'usage excessif des jeux en ligne, le magasinage compulsif et le sexe sont d'autres exemples de comportements et troubles de dépendance.

Source : <https://cmha.ca/fr/documents/comprendre-la-consommation-de-substances>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Question quiz

Les maladies mentales sont causées par différents facteurs.

Levez la main si vous êtes d'accord avec cette affirmation...

Réponse : Les maladies mentales surviennent d'une combinaison de multiples causes, notamment, des facteurs biologiques, psychologiques et sociaux ou des antécédents qui peuvent accroître le risque d'une personne à développer une maladie mentale.

Diapo 16 : Question quiz

Affirmation : Les maladies mentales sont causées par différents facteurs.

CONSIGNES : Les participants doivent lever la main s'ils sont d'accord.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Les maladies mentales surviennent d'une combinaison de multiples causes, notamment, des **facteurs biologiques, psychologiques et sociaux ou des antécédents** qui peuvent accroître le risque d'une personne à développer une maladie mentale. (modèle biopsychosocial).

- **Les facteurs biologiques** comprennent la génétique, le fonctionnement du cerveau, la neurotransmission, les conditions médicales
- **Les facteurs psychologiques** comprennent les croyances, les attitudes, les inquiétudes, les capacités d'adaptation, les compétences sociales, la rumination et la personnalité
- **Les facteurs sociaux** comprennent les événements de la vie, la socialisation, le lieu de travail, les relations, le manque de soutien social
- **Les antécédents** comprennent les antécédents familiaux, les traumatismes, les expériences négatives pendant l'enfance comme l'abus, la négligence, le divorce ou la violence domestique

En plus de ces facteurs biopsychosociaux, il est important de mentionner que d'autres facteurs, comme le racisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie et la discrimination entraînent aussi des traumatismes. Les traumatismes peuvent aussi être causés par la discrimination que vivent les immigrants et les réfugiés.

À DIRE :

- Une personne peut naître avec un risque accru de maladie mentale, mais son déclenchement peut se produire par des facteurs environnementaux tels que la dynamique familiale, les facteurs de stress au travail et le statut socio-économique. En général, un niveau plus élevé de stress accroît le risque de maladie mentale.
- Les choix de vie malsains (comme l'usage de substances) et les comportements appris peuvent influencer le déclenchement, le parcours et les résultats de la maladie mentale. À l'inverse, les choix de vie sains et des relations fortes et stables peuvent réduire le risque de maladie et accroître la résilience.

- Certains facteurs, comme la génétique, peuvent être perçus comme largement hors de notre contrôle, mais nous pouvons encore inspirer un changement positif en faisant des choix sains de style de vie. Par exemple, si j'ai des antécédents familiaux de cancer ou de diabète, je peux quand même diminuer le risque en mangeant bien, en faisant de l'exercice et en prenant des mesures de santé préventive. **C'est pareil pour la maladie mentale. Le simple fait d'avoir ces facteurs de risque ne veut pas dire que vous développerez des problèmes de santé mentale.**
- Les organisations peuvent aussi contribuer à compenser les facteurs de risque et protéger la santé mentale des employés en créant et en maintenant un lieu de travail en santé. Pour cela, elles doivent reconnaître que les personnes sont uniques et peuvent réagir différemment que d'autres dans des situations similaires. Un milieu de travail en santé encourage aussi la discussion sur la santé mentale et la maladie mentale au travail.

Références

Modèle biopsychosocial et risques pour la santé mentale :

Engel, G.L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196, 29-36

OMS. (2012). *Les risques pour la santé mentale : aperçu des vulnérabilités et des facteurs de risque*. Consulté à : https://www.who.int/mental_health/mhgap/risks_to_mental_health_FR_27_08_12.pdf

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Vivre avec la maladie mentale

Diapo 17 : Vidéo : Vivre avec une maladie mentale

À DIRE : Pendant que vous écouterez cette vidéo, observez l'expérience de chaque personne vivant avec une maladie mentale et discutez-en avec le groupe.

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (3:57)

Bilan : L'animateur recentre le groupe

A DEMANDER: Qu'avez-vous remarqué?

Les participants doivent lever la main pour répondre.

Réponses possibles :

- Surprise/incrédulité (je ne peux pas croire que ça m'est arrivé) et ensuite pourquoi cela m'arrive-t-il?
- Solitude
- Peur
- Culpabilité
- Échec
- La durée est différente pour chaque personne
- Isolement
- Se sentir comme un fardeau/impuissant/pas à la hauteur
- Ne pas savoir ni reconnaître les signes et indicateurs
- La culture et le bagage peuvent ajouter à la stigmatisation et changer l'expérience de quelqu'un
- Soutien

À DIRE : Merci. Ce sont de très bonnes observations.

Au besoin, compléter les réponses :

- Il n'y a pas de cause unique
- Il y a de nombreux types de problèmes de santé mentale et de maladies mentales
- Les problèmes de santé mentale peuvent se produire à différentes phases de la vie
- Il y a un lien entre la maladie mentale et la maladie physique
- Vous pouvez avoir une maladie mentale et quand même vous sentir productif

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

“ J'avais beaucoup d'idées préconçues [sur la santé mentale] et le fait que je le vivais moi-même m'a ouvert les yeux. Ça faisait peur. **”**

- Karen, conseillère principale -

Diapo 18 : La santé mentale et la stigmatisation (citation)

Objectif : Cette citation, qui renvoie à des idées préconçues et de fausses perceptions liées à la maladie mentale, fait une transition aux diapositives précédentes présentant la santé mentale et mène les participants à une discussion sur la stigmatisation.

À DIRE : Cette citation d'une gestionnaire démontre qu'elle avait beaucoup d'idées préconçues sur la maladie mentale.

Discussion de groupe

À DEMANDER : D'où pensez-vous que nos idées préconçues et croyances négatives sur la santé mentale proviennent? Pouvez-vous me donner des exemples de mauvaises perceptions que nous avons sur la maladie mentale?

CONSIGNES : Les participants doivent lever la main pour répondre et désactiver le mode silencieux.

Réponses possibles :

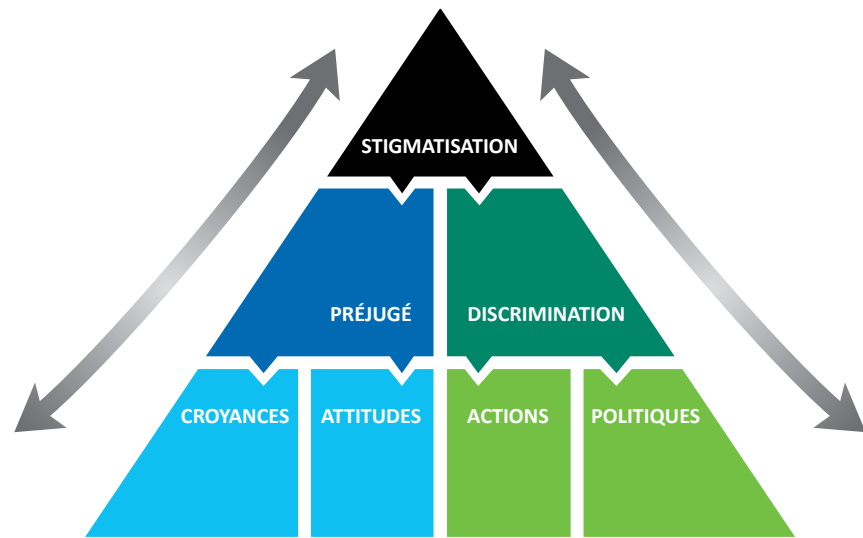
- Il y a encore beaucoup de stigmatisation sur la santé mentale
- De nombreuses personnes ont peur de parler de leur santé mentale avec d'autres personnes
- Certaines personnes ne comprennent pas/ne croient pas l'expérience d'une personne de la maladie mentale parce qu'elles ne peuvent pas la voir
- Certaines personnes peuvent penser que les personnes avec un problème de santé mentale simulent ou se cherchent des exemples pour être paresseux
- Les personnes ayant un problème de santé mentale sont considérées comme étant négatives, peu fiables, non productives ou peu ingénieuses, etc.
- Ils peuvent passer à autre chose s'ils le voulaient
- Ils ne valent rien
- C'est leur faute
- Ces personnes sont déficientes ou n'ont pas ce qu'il faut
- Elles décident d'agir de cette façon
- Elles ne peuvent pas fonctionner « normalement » en société
- C'est ce que nous voyons dans les médias qui influencent nos idées et perceptions

À DIRE : Merci de vos réponses.

- Le milieu de travail est un endroit essentiel où les personnes peuvent vivre et percevoir la stigmatisation et la discrimination liées à la santé mentale.
- De nombreuses personnes rapportent que la stigmatisation associée à la maladie est pire que la maladie elle-même. En 2001, l'Organisation mondiale de la santé a déclaré la stigmatisation comme étant l'obstacle le plus important à surmonter pour les personnes demandant de l'aide pour leur maladie mentale. Nous avons tous la responsabilité de travailler à l'éliminer.

Dans les prochaines diapos, nous parlerons un peu plus de ce que la stigmatisation veut dire et de ses répercussions sur les personnes et le milieu de travail.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 19 : La stigmatisation, les préjugés et la discrimination

Cette diapo est animée

Note: Ce diagramme montre les liens entre la stigmatisation, les préjugés et la discrimination. La stigmatisation est le terme global qui englobe les processus d'étiquetage, de séparation, de préjugés et de discrimination. L'ignorance sur la maladie mentale répand la peur et la mésinformation, est la cause de l'étiquetage des personnes et perpétue les stéréotypes. La stigmatisation affecte la façon dont les personnes pensent, ressentent et agissent envers d'autres qui sont jugés comme étant différents.

À DIRE : Le mot « stigmatisation » vient du grec « stigma » qui désigne une marque imprimée sur la peau pour signifier la disgrâce.

À DEMANDER : Quel est le lien entre la stigmatisation, les préjugés et la discrimination?

Cliquez pour révéler le haut de la pyramide (en noir)

La stigmatisation est comme une **étiquette ou une marque** que nous attribuons aux personnes qui sont différentes.

Cliquez pour révéler la partie gauche (bleue) de la pyramide

Les préjugés sont les **croyances, attitudes ou stéréotypes négatifs** sur des groupes de personnes.

Cliquez pour révéler la partie droite (verte) de la pyramide

La discrimination est les **comportements ou actions** qui résultent des préjugés (actions ou politiques envers les personnes qui pourraient leur nier leurs droits de base.)

Références

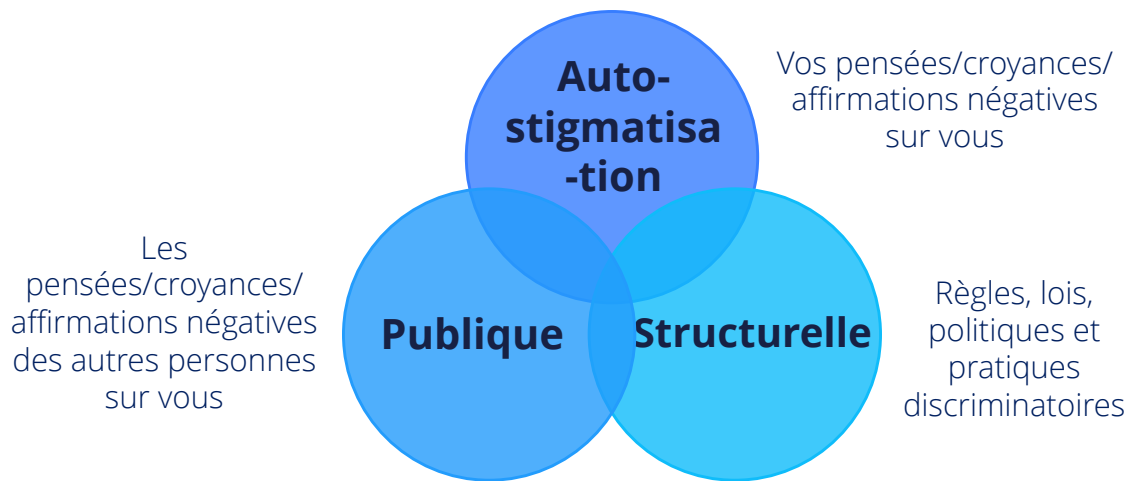
La stigmatisation, les préjugés et la discrimination :

Link, B.G. et Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385. DOI: <http://www.jstor.org/stable/2678626?origin=JSTOR-pdf>

Thornicroft, G., Rose, D., Kassam A. et Sartorius, N. (2007). Stigma: Ignorance, prejudice or discrimination? *British Journal of Psychiatry*, 190, 192-193.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Les types de stigmatisation



Diapo 20 : Les types de stigmatisation

Cette diapo est animée

À DIRE : Cette diapo illustre les trois différents types de stigmatisation. Les cercles concentriques illustrent comment ils se chevauchent et s'affectent les uns les autres.

CONSIGNES : L'animateur clique pour révéler le texte et décrit brièvement chaque type de stigmatisation et fait un lien avec la vidéo « vivre avec une maladie mentale » si possible.

L'auto-stigmatisation : Vos pensées/croyances/affirmations négatives sur vous

Parfois, les personnes se stigmatisent parce qu'elles croient les jugements négatifs qu'elles perçoivent, réels ou imaginés. Cette négativité finit par s'internaliser ou s'adopter, ce qui tend à abaisser l'estime de soi à cause de sentiments de culpabilité et honte. Par exemple : « je ne peux pas croire que cela m'arrive. » « Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond chez moi. » « Pourquoi est-ce que je n'arrive pas à me ressaisir? »

La stigmatisation publique : Les pensées/croyances/affirmations négatives des autres personnes sur vous

Renvoie aux attitudes et comportements négatifs et aux fausses croyances de la société en général envers les personnes qui vivent avec une maladie mentale. Par exemple : « Cette personne est violente. » « Je ne pourrais pas travailler avec quelqu'un comme ça. »

La stigmatisation structurelle : règles, lois, politiques et pratiques discriminatoires

Se produit au niveau systémique ou institutionnel lorsque les politiques, lois et pratiques discriminatoires font que des personnes sont traitées injustement ou non-équitablement, leur niant leurs droits de base. Exemple : réticence à s'occuper des mesures d'adaptations en milieu de travail liées à la maladie mentale.

Références

L'auto-stigmatisation :

Corrigan, P.W., Watson, A.C. et Barr, L. (2006). The self-stigma of mental illness: Implications for self-esteem and self-efficacy. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(8), 875-884. DOI: 10.1521/jscp.2006.25.8.875

Vrbova, K., Prasko, J., Holubova, M., Kamaradova, D., Ociskova, M., Marackova, M., Latalova, K., Grambal, A., Slepecky, M. et Zatkova, M. (2016). Self-stigma and schizophrenia: A cross-sectional study. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, 3011-3020. DOI: 10.2147/NDT.S120298

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Discussion en (petits) groupes

Comment l'auto-stigmatisation/la stigmatisation publique/structurelle affecte-t-elle les personnes et milieux de travail?

VOTRE TÂCHE : Réfléchissez à au moins 3 répercussions et/ou conséquences possibles de ce type de stigmatisation pour les personnes, les milieux de travail et la société en général et écrivez-les dans votre cahier. Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 21 : Discussion en (petits) groupes – 10 minutes

Option : Cette activité pourrait aussi se faire en grand groupe..

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale lorsqu'ils seront en petits groupes. Toutes les consignes pour cette activité se trouvent dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions en petits groupes, ils doivent télécharger le cahier du participant (PDF) ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur groupe.

Activité : Discussion en petits groupes (5 minutes pour la discussion en petits groupes + 5 minutes pour le bilan en classe)

Les répercussions de la stigmatisation

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants à leur cahier du participant (section stigmatisation) et divise le groupe en 3 petits groupes et assigne un type de stigmatisation à chaque groupe :

- Groupe 1 – Auto-stigmatisation
- Groupe 2 – Stigmatisation publique
- Groupe 3 – Stigmatisation structurelle

Tâche du groupe : Parlez des conséquences possibles du type de stigmatisation qui vous a été attribué dans votre petit groupe.

À DIRE : Dans votre groupe, pensez et rédigez dans votre cahier (section stigmatisation) au moins 3 conséquences possibles de ce type de stigmatisation pour les personnes, milieux de travail et la société en général. Demandez à quelqu'un de faire son rapport à la classe.

Bilan

Groupe 1 – L'auto-stigmatisation

Donnez **3 exemples/conséquences** de l'auto-stigmatisation (internalisation des croyances).

Réponses possibles :

- Perte de confiance et de confiance en soi
- Peur d'admettre un problème de santé mentale réduit la probabilité de demander de l'aide rapidement
- Peut perdre des opportunités/promotions
- Peut ne pas parler de la santé mentale avec d'autres en raison de la peur d'être jugé

- Peut ne pas demander d'aide ou accéder à des ressources
- Isolement
- Complexe
- Sentiment de honte
- Culpabilité/sentiment d'être responsable
- Embarras
- Peut croire qu'il ne mérite pas les ressources et opportunités qui s'offrent à lui
- La difficulté à évaluer le problème et le temps que cela prend à le faire affectera la personne et son travail, son équipe, etc.
- Être en détresse mentale peut affecter vos relations avec les autres, ce qui affecte votre travail, votre vie familiale, vos relations, etc.

Groupe 2 – La stigmatisation publique

Donnez **3 exemples/conséquences** de la stigmatisation publique.

Réponses possibles :

- Reportages dans l'actualité, les réseaux sociaux et les émissions de TV perpétuent les fausses croyances et le vocabulaire stigmatisant et les images sur les personnes qui ont un problème de santé mentale (par exemple, les personnes folles sont violentes et dangereuses)
- Les croyances sociales sur la santé mentale (par exemple, les personnes ayant une maladie mentale sont paresseuses et incompetentes, mauvaises et possédées, etc.)
- Les obstacles ou bagages culturels qui pourraient empêcher une personnes de parler de sa maladie.
- Les personnes (membres de la famille, amis, collègues, etc.) peuvent prendre leurs distances de la personne vivant avec une maladie mentale parce qu'elles ont peur, ce qui entraîne l'auto-isollement.
- Les suppositions d'autres personnes peuvent avoir des répercussions négatives sur la personne vivant avec une maladie mentale. (par exemple, elles peuvent être incapables de faire leur travail ou d'avoir une relation en santé ou pourraient se sentir coupées de collègues, de leur famille et de leurs amis.)
- Le vocabulaire stigmatisant au travail peut empêcher une personne de contribuer à l'équipe ou de demander une promotion.

Groupe 3 – La stigmatisation structurelle

Donnez 3 exemples/conséquences de la stigmatisation structurelle.

Réponses possibles :

- Ce qui est jugé « normal » ou « anormal » peut créer des inégalités dans les politiques ou pratiques au travail (par exemple, la perception d'un congé personnel versus un congé pour santé mentale)
- Cela crée une culture au travail où les personnes avec une maladie mentale ne sont pas promues ou considérées comme productive
- Certaines religions et cultures peuvent considérer la maladie mentale comme un signe de péché ou de faiblesse morale, et peuvent ne pas s'en occuper comme une maladie
- Le manque de financement du gouvernement pour les services et ressources de santé mentale
- Les compagnies d'assurance rejettent les demandes en cas de décès si la personne meurt de suicide

Au besoin, complétez les réponses :

- La stigmatisation des personnes ayant une maladie mentale est oppressive et aliénante. Elle empêche de nombreuses personnes de demander de l'aide, leur niant accès aux réseaux de soutien et au traitement dont ils ont besoin pour se rétablir.
- Les personnes ayant une maladie mentale sont souvent jugées injustement ou méchamment par les autres (préjugés). Elles peuvent se sentir isolées ou ridiculisées. Dans certains cas, les politiques et pratiques peuvent nier les droits de base aux personnes ayant une maladie mentale, alors qu'elles y ont droit (discrimination).
- La stigmatisation crée un obstacle qui peut affecter presque tous les aspects de la vie, limitant les opportunités d'emploi, de logement et d'éducation, et entraînant la perte de la famille et des amis.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

La stigmatisation en milieu de travail

Diapo 22 : Vidéo : La stigmatisation au travail

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

À DIRE : Pendant que vous écouterez la vidéo, essayez d'identifier ou de reconnaître les types de stigmatisation que les personnes de la vidéo ont vécus.

Jouez la vidéo (3:39)

Bilan : L'animateur recentre le groupe

A DEMANDER : Qu'avez-vous remarqué?

Les participants doivent lever la main pour répondre.

Réponses possibles :

- L'auto-stigmatisation
- Beaucoup de peur et de honte
- Les personnes n'ont pas les bons mots pour parler à d'autres de leur santé mentale
- Peur de parler aux autres
- Peur d'être perçu comme paresseux et peu motivé
- Peur d'être perçu comme simulant ou mentant sur la condition
- La stigmatisation publique

Parfois, les personnes peuvent avoir de bonnes intentions mais dire ou faire ce qu'il ne faut pas quand même.

À DIRE : Il est courant pour les trois types de stigmatisation d'affecter les personnes et les milieux de travail.

Gestionnaires (le cas échéant)

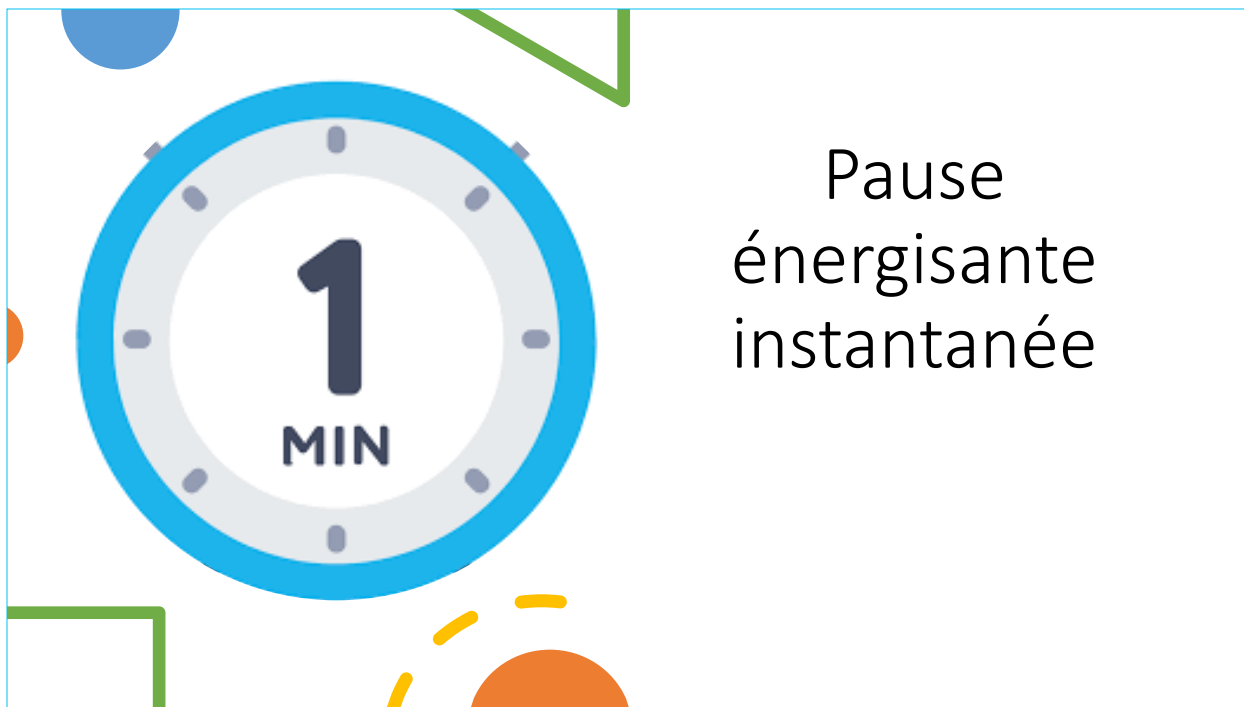
À DIRE : À titre d'employé/de gestionnaire, vous pourrez ne pas être à l'aise ou être incertain au moment de parler de la santé mentale avec vos collègues, surtout s'ils reviennent au travail après un congé lié à la santé mentale. Cela peut dépendre de si vous avez un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.

À DEMANDER : Que pourriez-vous donc dire à quelqu'un dans cette situation?

Réponses possibles :

- Je pensais à vous aujourd'hui
- Je me soucie de vous
- Dites-moi si vous avez besoin de quoi que ce soit

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 23 : Pause énergisante instantanée d'une minute (facultatif)

Diapositive cachée

Objectif : Faire en sorte de garder l'attention des participants tout en donnant un court entracte du contenu. Ceci n'est pas une longue pause.

CONSIGNES : Faites avec les participants une activité énergisante d'une minute. Par exemple, demandez à tout le monde de se lever (s'ils le peuvent), de s'étirer et de respirer profondément. Peu importe ce que vous faites, faites en sorte que ce soit rapide. Cela ne devrait pas prendre plus d'1 minute.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le choix des mots est important

Le langage centré sur les personnes

n'insiste pas sur la maladie, le handicap ou la condition et porte plutôt sur l'individu.



Diapo 24 : Le choix des mots est important

A DIRE : La lutte contre la stigmatisation liée à la maladie mentale, le suicide et l'usage de substances commence par notre langage—quelque chose qui évolue continuellement. C'est pourquoi nous devons tous être conscient de tout vocabulaire désuet utilisé dans les médias et autour de nous dans la vie de tous les jours. Tout le monde peut être le défenseur de la lutte contre la stigmatisation et promouvoir l'utilisation de vocabulaire précis et respectueux. Donc, quand vous communiquez avec d'autres personnes, ayez à l'esprit les répercussions de votre vocabulaire. Concentrez-vous sur la personne, et non sa maladie.

Le langage centré sur les personnes porte sur l'individu et n'insiste pas sur la maladie, le handicap ou la condition. L'utiliser fait preuve de respect pour la personne comme telle, au lieu d'être perçue comme « anormale », « dysfonctionnelle » ou « handicapée ».

L'animateur donne un exemple, au besoin : Par exemple, « cette personne est malade mentale » pourrait être remplacé par « cette personne vit avec une maladie mentale » ou « cette personne gère une condition de santé mentale. »

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Activité: Langage respectueux

VOTRE TÂCHE : Pour chaque phrase de la prochaine diapo, pensez à une alternative plus appropriée (centrée sur les personnes).

Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.



Diapo 25 : Activité : Langage respectueux

À DIRE : Changer notre langage et nos expressions requiert un changement réel de culture pour influencer la façon dont nous pensons et nous nous comportons. Nous pouvons le comparer à des comportements courants par le passé, comme le fait de ne pas porter de ceintures de sécurité dans l'auto ou de fumer dans l'avion. Lorsque nous nous sommes éduqués et avons découvert à quel point la ceinture de sécurité réduit le risque de blessure et de décès en cas d'accidents de voiture, ou les effets négatifs du tabagisme passif, nous avons commencé à changer notre façon de penser et pris des décisions différentes, mais ce changement ne s'est pas fait du jour au lendemain.

Activité de groupe (5 minutes)

À DIRE : Pour chaque phrase de la prochaine diapo, pensez à une alternative plus appropriée (centrée sur les personnes) et écrivez-la dans la boîte de clavardage.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo et commencez l'activité.

Pratiquons le langage centré sur les personnes

Langage stigmatisant

Remplacez par...

Cette personne souffre de
dépression

Cette personne vit avec la dépression

Cette personne a commis un suicide

Cette personne est décédée par suicide

Cela me rend fou

Cela m'ennuie/me frustre

Cette personne est un addict/un
drogué

*Cette personne vit avec un trouble lié à
l'usage de substances ou un trouble de
substance*

Diapo 26 : Pratiquons le langage centré sur les personnes

Cette diapo est animée

À DIRE : Pour chaque phrase que je vais vous donner, trouvez une option de langage centré sur les personnes et écrivez-la dans la boîte de clavardage.

CONSIGNES : L'animateur lit les phrases suivantes à haute voix une par une, en faisant une pause entre chaque phrase pour attendre que les participants écrivent leur réponse dans la boîte de clavardage.

Cliquez pour révéler chaque phrase et révéler le remplacement correct seulement après que les participants ont saisi leur réponse dans la boîte de clavardage

1. Cette personne souffre de dépression.
(remplacement : Elle vit avec la dépression.)
2. Cette personne a commis un suicide.
(remplacement : Cette personne est décédée de suicide.)
3. Cela me rend fou!
(remplacement : Cela m'ennuie/me frustre.)
4. Cette personne est un addict/un drogué.
(remplacement : Cette personne vit avec un trouble lié à l'usage de substances ou un trouble de substance.)

À DEMANDER : Pouvez-vous penser à un autre exemple de langage stigmatisant que vous avez déjà entendu? Que pourrait être un remplacement plus acceptable?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Langage
respectueux

Pour en savoir plus, consultez
le *Guide de référence*
compris dans cette formation

Guide de référence - Le choix des mots est important

Levier contre la stigmatisation liée à la maladie mentale, au suicide et à l'usage de substances psychoactives par le choix des mots - qui évoluent sans cesse, voilà pourquoi nous devons tous être conscients du langage que nous utilisons dans les médias et autour de nous tous les jours. Tout le monde peut devenir un champion de la lutte contre la stigmatisation en choisissant d'utiliser un langage précis et respectueux. Quand vous communiquez avec les autres, faites attention à la portée de vos mots.

Langage stigmatisant	Langage respectueux
Ça me rend fou	Ça m'ennuie / m'agace / me frustre
C'est débile	C'est intéressant / étrange / perflutier / amusant
Cette personne souffre de dépression	Cette personne vit avec la / fait une dépression
Une personne malade mentale ou folle	Une personne vivant avec une maladie mentale ou un problème de santé mentale
Cette personne s'est enlevé la vie ou s'est suicidé dans succès	Cette personne est décédée par suicide
Cette personne a échoué ou raté sa tentative de suicide	Cette personne a tenté de se suicider
Abus de substances	Usage de substances ou trouble d'usage de substances
Tous ceux qui sont drogués	Tous ceux qui font usage de substances
Ils étaient toxicomanes	Ils sont en voie de rétablissement

LES CHOIX DES MOTS EST IMPORTANT

Source : La Presse Canadienne et le Réseau canadien de la santé mentale

Diapo 27 : Guide de référence (ressource de la CSMC)

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au guide de référence sur le langage respectueux (fiche incluse dans le dossier de la formation).

Source : *Langage respectueux*, Commission de la santé mentale du Canada https://www.mhfa.ca/sites/default/files/safer_language_reference_guide.pdf~~remove link - no longer active~~

À DIRE : Ce guide a été produit par la Commission de la santé mentale du Canada. Nous vous encourageons à l'utiliser quand vous parlez à vos collègues et employés au travail et/ou à l'afficher quelque part comme rappel.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Autres obstacles aux soins

Quels autres obstacles limitent ou empêchent les personnes de demander un traitement et/ou de recevoir des soins adéquats?



Manque de connaissances

Temps

Accès aux ressources

Coûts financiers

Diapo 28 : Autres obstacles aux soins

Cette diapo est animée

A DIRE: Les obstacles aux soins comprennent tous les facteurs qui limitent ou empêchent les personnes de demander un traitement et/ou recevoir des soins de santé adéquats. En plus de la stigmatisation, les personnes vivant avec une maladie mentale font face à d'autres obstacles aux soins, notamment :

Cliquez pour révéler :

Le manque de connaissances—le fait de ne pas reconnaître les symptômes de la maladie mentale chez soi. Une fois la situation stressante terminée, la personne peut penser que les choses seront différentes à l'avenir. Peu de personnes veulent admettre qu'elles ont besoin d'aide.

Cliquez pour révéler :

Le temps—de nombreux services de santé mentale ne sont offerts que pendant les heures de travail en semaine, et il peut être difficile pour les personnes de trouver le temps de demander des services de santé mentale.

Cliquez pour révéler :

L'accès aux ressources—une fois de plus, les délais d'attente peuvent rendre l'accès difficile. De plus, les communautés rurales peuvent avoir des services limités et les personnes ne savent pas toujours comment y accéder. Dans les communautés sans services, les personnes peuvent avoir à se déplacer sur de longues distances pour accéder à un traitement. Le transport peut être un obstacle de plus.

Cliquez pour révéler :

Les coûts financiers—les services ont souvent un coût pour les personnes. Les programmes de santé provinciaux prennent souvent en charge une partie des coûts des soins de santé, mais les délais d'attente rendent l'accès aux services difficiles. Les programmes d'aide aux employés apportent aussi des services et sont utiles pour les problèmes de crise et les références, mais ils ne se veulent pas être des traitements de santé mentale à long terme. Consultez les politiques de votre entreprise auprès du service des ressources humaines.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Discussion de groupe

Quelles sont certaines façons de prévenir ou de réduire la stigmatisation et autres obstacles aux soins dans votre organisation?

VOTRE TÂCHE : Trouvez au moins 3 façons possibles de prévenir/réduire les autres obstacles aux soins. Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 29 : Autres obstacles aux soins : Discussion de groupe

10 minutes (discussion de 5 minutes en petits groupes + bilan en classe de 5 minutes)

Objectif: Cette activité a pour objectif de faire comprendre aux personnes ce qu'elles peuvent et ne peuvent pas faire au travail et de penser à des façons de réduire la stigmatisation et les autres obstacles aux soins.

Option : Cette activité peut se faire en grand groupe si le temps est limité.

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale lorsqu'ils seront dans leur petit groupe. Toutes les consignes de cette activité se trouvent dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions en petits groupes, ils doivent télécharger le cahier du participant (PDF) ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur groupe.

CONSIGNES : L'animateur divise les participants en 4 petits groupes et assigner un obstacle à chaque groupe.

Exemple :

- Groupe 1 – Le manque de connaissances
- Groupe 2 – Le temps
- Groupe 3 – L'accès aux ressources
- Groupe 4 – Les coûts financiers

Tâche du groupe : Dans votre petit groupe, réfléchissez à des façons d'empêcher ou de réduire votre obstacle au travail. Demandez à un membre de votre groupe de faire son rapport à la classe.

Bilan : Façons de réduire/empêcher la stigmatisation en général

Réponses possibles :

- Accroître la formation/en faire régulièrement pour que la conversation soit alimentée et sensibiliser davantage
- Avoir une politique en amont qui fait de la santé mentale quelque chose d'aussi important que la santé physique
- Corriger son propre langage lorsque nous utilisons des expressions stigmatisantes
- Modélisation des échelons supérieurs (journées de santé mentale) – la direction montre l'exemple
- Défenseurs en milieu de travail

- Avoir les conversations difficiles; recadrer la conversation (zone sans jugement)
- Activités de sensibilisation à la santé mentale
- Changer la culture

Groupe 1 – Manque de connaissances/sensibilisation

Façons possibles de réduire/empêcher cet obstacle :

- Incorporer des stratégies ou campagnes de sensibilisation
- Promouvoir les outils en ligne
- Avoir les outils et les processus en place pour soutenir la santé mentale
- Promouvoir les programmes d'aide aux employés et présenter des opportunités de familiariser le personnel avec ces programmes avant qu'ils n'en aient besoin
- Trouver les problèmes ou les signes avant-coureurs rapidement–agir en amont plutôt que réagir
- Intégrer les ressources de santé mentale aux réunions hebdomadaires
- Les gestionnaires font des séances de formation sur la façon d'accéder aux programmes d'aide aux employés
- Parler à une personne de confiance (système de paire)

Groupe 2 – Le temps

Façons possibles de réduire/empêcher cet obstacle :

- Rappeler aux personnes que le temps n'est qu'une fonction de la priorisation–il faut prendre soin de soi avant de pouvoir le faire pour d'autres
- Des arrangements souples au travail pour que les personnes puissent aller à leurs rendez-vous médicaux réguliers
- Des places d'urgence à la garderie pour permettre aux parents d'accéder aux services pendant la journée
- Encourager la réduction des délais d'attente
- Utiliser le counseling en ligne ou les lignes d'assistance si possible

Groupe 3 – Accès aux ressources

Façons possibles de réduire/empêcher cet obstacle :

- Veiller à ce que les personnes connaissent les ressources et les services à disposition au travail et dans la communauté
- En faire la publicité–mettre des affiches au travail

- Rappels constants (numéro du programme d'aide aux employés) sur la façon et l'endroit où trouver de l'information
- Utiliser une application de santé mentale
- Avoir des politiques en place pour soutenir le bien-être
- Créer un bureau de premiers soins en santé mentale ou un espace sécuritaire où les personnes peuvent aller pour parler de santé mentale et obtenir des ressources

Groupe 4 – Coûts financiers

Façons possibles de réduire/empêcher cet obstacle :

- Investir dans la prévention (p. ex., journées du bien-être)
- Encourager les ressources et services gratuits

Si nécessaire, complétez les réponses :

À DIRE : D'autres façons de réduire ou d'empêcher les obstacles aux soins au travail peuvent comprendre (sélectionnez quelques exemples) :

- Créer un milieu de travail respectueux et inclusif
- Veiller à ce que les valeurs de l'entreprise soient respectées et comprises des travailleurs
- Être un modèle de relations respectueuses
- Trouver des défenseurs en milieu de travail
- Bâtir une culture de bienveillance entre les travailleurs—ils ont besoin d'équilibrer les exigences de travail et le bien-être individuel
- Décourager les commérages et autres formes de relations sociales toxiques
- S'éduquer sur les problèmes de santé mentale pour que vous puissiez efficacement éduquer et répondre à votre personnel
- Réfléchir à vos croyances et attitudes; elles peuvent avoir une forte influence sur votre comportement
- Permettre de la souplesse dans les horaires pour permettre les traitements

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Module 1 – Vérification des connaissances

1. La bonne santé mentale ne veut pas dire l'absence de maladie mentale.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
2. Ce type de stigmatisation est ce que les autres pensent/disent/croient sur une personne qui vit avec une maladie mentale.
 - ☐ Auto-stigmatisation
 - ☐ Publique
3. « Cette personne _____ » est un bon exemple de langage centré sur les personnes.
 - ☐ est malade mentale
 - ☐ vit avec une dépression

Diapo 30 : Sondage : Module 1 – Vérification des connaissances

À DIRE : Pour terminer ce module, faisons un bref sondage pour vérifier ce dont vous vous souvenez du module 1.

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et fait la transition à la diapositive suivante.

1. La bonne santé mentale ne veut pas dire l'absence de maladie mentale.
☒ **Vrai**
☐ Faux
2. Ce type de stigmatisation est ce que les autres pensent/disent/croient sur une personne qui vit avec une maladie mentale.
☐ Auto
☒ **Publique**
3. « Cette personne _____ » est un bon exemple de langage centré sur les personnes.
☐ est malade mentale
☒ **vit avec une dépression**

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Résumé – Module 1

Dans ce module, vous avez appris :

- Ce que la santé mentale et la maladie mentale sont
- Les répercussions de la stigmatisation et comment réduire et/ou empêcher la stigmatisation et les autres obstacles aux soins.

Diapo 31 : Résumé – Module 1

À DIRE : Cela conclut le module 1 de cette formation. Pour résumer, dans ce module, vous avez appris :

Ce que la santé mentale et la maladie mentale sont

Les répercussions de la stigmatisation et comment réduire et/ou empêcher la stigmatisation et les autres obstacles aux soins.

Discussion de groupe ouverte ou par clavardage

À DEMANDER : Pour conclure, nommez une chose que vous ferez de différent en raison de ce que vous avez appris dans ce module?

Q et R

À DEMANDER : Y a-t-il des questions sur ce que nous avons appris dans le module 1? Vous pouvez poser vos questions dans la boîte de clavardage ou en levant la main pour parler.

Conclusion du module 1

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Pause santé



Diapo 32 : Pause santé

Diapositive facultative – à utiliser seulement si les modules sont proposés les uns après les autres

CONSIGNES : Masquez/Faites apparaître la diapositive au besoin en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».

À DIRE : Prenez quelques minutes pour vous étirer, prendre un café ou faire ce dont vous avez besoin, et nous nous retrouverons ici dans quelques minutes.

Donnez 5-10 minutes, en fonction de là où vous en êtes dans le programme.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



Module 2 – La santé mentale au travail

Durée : 75 minutes

Aides : Diapositives 33-70





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Module 2

La santé mentale au travail

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Reconnaître et suivre l'évolution des changements dans votre santé mentale et votre bien-être (à l'aide de l'outil de continuum de santé mentale) et savoir quand prendre des mesures appropriées;
- Avoir des conversations sur la santé mentale et la maladie mentale avec des collègues, des amis et des membres de votre famille.

Diapo 33 : Récapitulatif du module 1

À DEMANDER :

- De quoi vous souvenez-vous du module 1?
- Avez-vous des questions avant de commencer le module 2?

À DIRE : Bienvenue au module 2. Veuillez allumer votre webcam et changer votre nom au besoin, pour que je puisse vous trouver dans la feuille de présence. Vous devrez suivre tous les modules pour recevoir votre certificat.

Le module 2 parlera de la santé et sécurité psychologiques au travail et vous présentera un outil simple et basé sur des données probantes, le continuum de santé mentale, que vous pouvez utiliser pour faire le point sur votre propre bien-être mental et avoir des conversations sur la santé mentale avec des collègues, amis et membres de votre famille.

Objectifs d'apprentissage

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Reconnaître et suivre l'évolution des changements dans votre santé mentale et votre bien-être (à l'aide de l'outil de continuum de santé mentale) et savoir quand prendre des mesures appropriées;
- Avoir des conversations sur la santé mentale et la maladie mentale avec des collègues, des amis et des membres de votre famille.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Parler de la santé

1. Je suis à l'aise de parler de ma santé **physique** avec d'autres au travail.

- ☐ JE SUIS D'ACCORD
- ☐ JE NE SUIS PAS D'ACCORD
- ☐ JE NE SAIS PAS

2. Je suis à l'aise de parler de ma santé **mentale** avec d'autres au travail.

- ☐ JE SUIS D'ACCORD
- ☐ JE NE SUIS PAS D'ACCORD
- ☐ JE NE SAIS PAS

Diapo 34 : Sondage : Parler de la santé

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et fait la transition à la prochaine diapositive.

À DIRE : Ce sondage est anonyme, donc je ne peux pas voir votre nom.

1. Je suis à l'aise de parler de ma santé physique avec d'autres au travail.
 - ☐ JE SUIS D'ACCORD
 - ☐ JE NE SUIS PAS D'ACCORD
 - ☐ JE NE SAIS PAS
2. Je suis à l'aise de parler de ma santé mentale avec d'autres au travail.
 - ☐ JE SUIS D'ACCORD
 - ☐ JE NE SUIS PAS D'ACCORD
 - ☐ JE NE SAIS PAS

Cliquez pour révéler les faits de la prochaine diapositive

La santé mentale au travail



Le saviez-vous?

- ✓ Le travailleur canadien moyen passe 30-40 heures par semaine au travail.
- ✓ Seuls 23 % des travailleurs canadiens se sentiraient à l'aise de parler à leur employeur d'un problème de santé psychologique.
- ✓ On estime que 47 % des demandes d'invalidité sont liées à des maladies mentales.
- ✓ Les employés qui ont une maladie mentale et une maladie physique sont ceux qui s'absentent le plus longtemps du travail.

Diapo 35 : La santé mentale au travail

Cette diapo est animée

Le saviez-vous?

Cliquez pour révéler

Le travailleur canadien moyen passe 30-40 heures par semaine au travail.

Source : Statistique Canada

À DIRE : Ce chiffre concerne le travailleur canadien moyen. Les gestionnaires sont susceptibles de passer plus près de 50-60 heures au moins au travail.

Cliquez pour révéler

Seuls 23 % des travailleurs canadiens se sentiraient à l'aise de parler à leur employeur d'un problème de santé psychologique.

À DIRE : Cela pourrait être lié à la stigmatisation au travail.

Gestionnaires (le cas échéant) – Pensez à votre équipe. À combien de personnes pensez-vous pouvoir parler en tout confort de leur santé mentale?

Source : Commission de la santé mentale du Canada, 2016.

Cliquez pour révéler

On estime que 47 % des demandes d'invalidité sont liées à des maladies mentales.

À DIRE : De nombreuses personnes sont en congé en raison d'une maladie mentale, mais ne peuvent pas en parler en raison de la stigmatisation.

Source : PartenaireSanté – Rapport sur les maladies chroniques et la santé mentale, 2015

Cliquez pour révéler

Les employés qui ont une maladie mentale et une maladie physique sont ceux qui s'absentent le plus longtemps du travail.

Source : PartenaireSanté – Rapport sur les maladies chroniques et la santé mentale, 2015

https://partenairesante.ca/sites/default/files/PartenaireSante_Rapport_sur_les_maladies_chroniques_et_la_sant%C3%A9_mental_17juin_2015.pdf

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Saviez-vous que 70%
des travailleurs canadiens sont préoccupés par la santé

Diapo 36 : Vidéo : Santé et sécurité psychologiques

<https://www.youtube.com/watch?v=oipK2UWd6zU&list=PL2NuAPXp8ohZmoVaECI6sRiV9IQ25XkId>

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour que tout le monde puisse écouter la vidéo individuellement.

À DIRE : Cette courte vidéo (30 secondes), produite par la CSMC en collaboration avec Santé publique Ottawa, parle de la santé et sécurité psychologiques au travail et de ce que cela veut dire.

Jouez la vidéo (30 secondes)

Bilan

À DIRE : Comme la vidéo le remarque, 70 % des employés canadiens s'inquiètent de la santé et sécurité psychologiques en milieu de travail.

Source : Santé psychologique en milieu de travail
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html>

À DIRE : S'ils ne sont pas gérés correctement, les problèmes de santé mentale liés au travail peuvent entraîner :

- Des taux ou niveaux plus élevés de maladie
- Une perte de productivité
- De l'absentéisme
- Du présentéisme
- De la tension et des conflits entre collègues
- La détérioration du rendement des employés
- Une réduction du moral
- Le besoin d'action disciplinaire

À DIRE : À court et à long terme, ces difficultés peuvent coûter de l'argent aux entreprises. On estime que les problèmes de santé mentale coûtent à l'économie canadienne plus de 51 milliards de dollars chaque année. D'ici à 2021, on estime que ce chiffre passera à 88,8 milliards de dollars.

Source : Commission de la santé mentale du Canada, 2016

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Un milieu de travail **psychologiquement sain et sécuritaire** est un milieu qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui cherche activement à éviter de nuire à leur santé psychologique. La création d'un environnement de travail qui favorise le bien-être mental est une responsabilité partagée.

- Protégeons la santé mentale au travail -

Diapo 37 : Définition de la santé et sécurité psychologiques

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à voix haute OU donne un moment aux participants pour lire la définition.

Un milieu de travail **psychologiquement sain et sécuritaire** est un milieu qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui cherche activement à éviter de nuire à leur santé psychologique. La création d'un environnement de travail qui favorise le bien-être mental est une responsabilité partagée.

Source : Protégeons la santé mentale au travail, 2018.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remue-méninges par clavardage

Quels facteurs doivent être présents dans un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.



Diapo 38 : Remue-méninges par clavardage

CONSIGNES : L'animateur donne aux participants quelques minutes pour saisir leur réponse dans la boîte de clavardage avant de résumer les réponses et d'en discuter avec le groupe.

À DEMANDER : Quels facteurs doivent être présents dans un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire? Qu'est-ce que cela veut dire pour vous? Par exemple, qu'est-ce que cela veut dire d'avoir confiance dans son milieu de travail?

Réponses possibles :

- Confiance que l'organisation fait ce qu'il faut pour ses employés parce qu'elle se soucie d'eux
- Confiance que vos collègues, votre patron vous soutiendront et seront là pour vous
- Compréhension et empathie
- Dialogue ouvert
- Respect
- Appréciation du travail que je fais (p. ex., merci; vous faites du superbe travail)
- Positivité
- Lieu sûr où parler et essayer de nouvelles idées
- Confidentialité
- Leadership clair
- Contrôle sur le travail que nous faisons
- Équilibre entre travail et vie (la situation de tous est différente et nos besoins sont différents; p. ex., horaires de travail souples, pauses, etc.)
- Souplesse
- Diversité
- Priorités et attentes claires
- Milieu de travail accueillant
- Les dirigeants sont des modèles
- Pas de jugement
- Pas de commérages
- Culture où la santé mentale a autant d'importance que la santé physique (« Où la santé mentale est comme la santé dentaire » – Howie Mandell)
- Employés plus engagés
- Bon moral
- Communication ouverte
- Égalité
- Soutien mutuel

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 39 : Facteurs psychosociaux au travail

NOTE : Il est important de partager ces facteurs professionnels avec les participants pour qu'ils sachent ce qu'ils ont le droit d'attendre d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire. Comme nous l'avons déjà dit, **il va de la responsabilité de tous de bâtir un milieu de travail de soutien qui encourage le bien-être mental.** Cependant, vous n'avez pas besoin de passer plus que quelques minutes sur cette diapo puisque les liens aux facteurs de travail et la Norme se trouvent dans le cahier du participant.

Option d'animation : Surlignez un ou deux facteurs (au lieu de parler de chaque facteur) et dites que tout le monde est responsable de la santé et sécurité psychologiques au travail. Par exemple, la civilité et le respect ou l'équilibre sont des facteurs que tout le monde peut contrôler.

À DIRE : Ces facteurs professionnels sont décrits dans la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme)*, qui a été publiée en janvier 2013. Elle donne un cadre pour le changement culturel dans les organisations en leur donnant des lignes directrices, des outils et des ressources pour accroître la santé et la sécurité psychologiques au travail. À l'origine, il y avait 13 facteurs professionnels. Un facteur supplémentaire (autres facteurs de stress chronique) a récemment été ajouté à la liste et deux facteurs de plus existent pour le secteur de la santé.

À DIRE : Tous ces facteurs mènent à l'accroissement de la satisfaction envers l'emploi et la productivité, baissent l'absentéisme et le roulement du personnel, diminuent les blessures en milieu de travail (physiques et psychologiques) et réduisent les coûts de santé.

Sources :

Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail/norme-nationale>

Vidéo : Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/media/4183>

Question quiz

Tout le monde vit des changements de santé mentale tout au long de sa vie.

Levez la main si vous êtes d'accord avec cette affirmation...

Réponse: La santé mentale n'est pas statique. Nous nous déplaçons constamment le long d'un continuum et vivons des changements de notre bien-être mental dans notre vie.

Diapo 40 : Question quiz

Affirmation : Tout le monde vit des changements de santé mentale tout au long de sa vie.

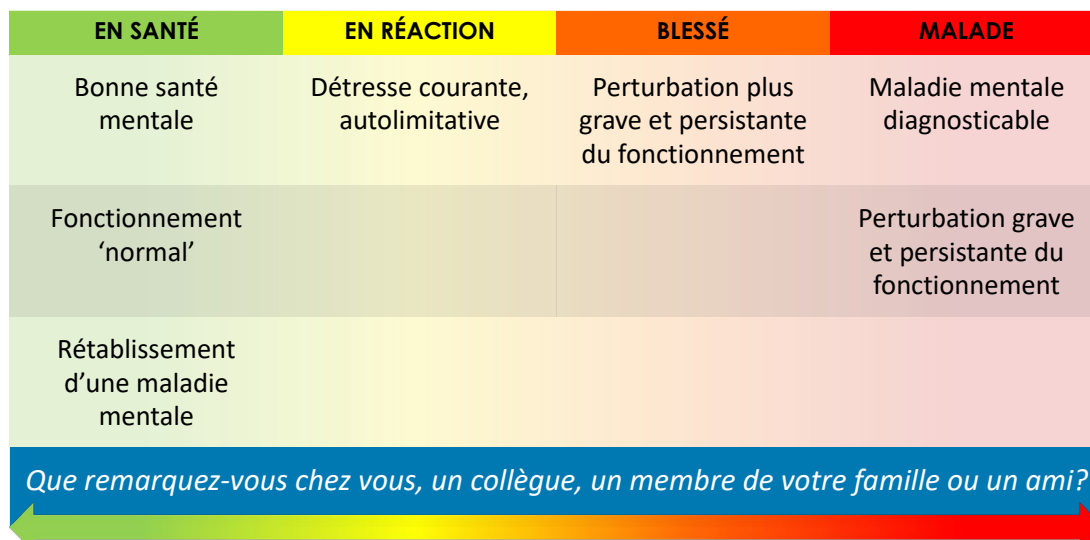
CONSIGNES : Les participants doivent lever la main s'ils sont d'accord.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : La santé mentale n'est pas statique. Nous nous déplaçons constamment le long d'un continuum et vivons des changements de notre bien-être mental dans notre vie.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

L'outil de continuum de santé mentale



Diapo 41 : L'outil de continuum de santé mentale

À DIRE :

- Le continuum de santé mentale reconnaît de nombreux types de problèmes de santé mentale et physique qui peuvent nous affecter pendant notre vie. Il va d'une gestion saine où la personne s'adapte (vert), à une détresse légère et autolimitative ou une perturbation du fonctionnement (jaune), à une blessure ou perturbation plus grave et persistante (orange) aux maladies cliniques (qui peuvent comprendre un trouble ou une maladie mentale diagnosticable) qui a besoin de soins médicaux plus concentrés (rouge).
- D'habitude, votre fonctionnement « normal » ou plutôt, optimal, peut être dans le vert (en santé), mais en période de crise, lorsque nous vivons du stress pendant longtemps, il n'est pas inhabituel de fonctionner dans le jaune la plupart du temps.
- Il est important de mentionner que le continuum fonctionne à partir de ce qui est « normal » pour vous, c'est-à-dire, à partir de votre point de référence. Quel est votre point de référence/votre façon « normale » de fonctionner? Il se peut que vous ne soyez jamais quelqu'un d'énergique, et que c'est normal pour vous. Il se peut aussi que vous soyez quelqu'un qui a besoin de moins de sommeil et qui fonctionne pourtant bien, ou quelqu'un de naturellement distrait. Vous pouvez très bien déplacer certains indicateurs sur votre continuum personnel pour qu'ils correspondent mieux à votre fonctionnement lorsque vous êtes dans le vert.

Demandez-vous : À quoi « normal » ressemble pour moi? Comment est-ce que je suis lorsque je suis en santé? Tout le monde aura une réponse différente. Il s'agit de bien se connaître.

- La **flèche à double sens** en bas de la diapositive indique que l'on peut se déplacer dans les deux sens, ce qui veut dire qu'il est toujours possible de revenir à la pleine santé et au fonctionnement optimal. Nous pouvons nous remettre d'une maladie mentale ou rebondir d'une santé mentale déficiente.
- De nombreuses personnes ont des problèmes physiques et mentaux qui, lorsqu'on les décèle et les traite rapidement, peuvent être temporaires et réversibles. Même si nous sommes blessés ou malades, il est possible de revenir à la pleine santé et de fonctionner à un haut niveau.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

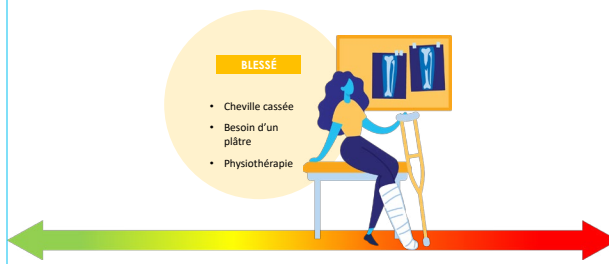
Un exemple de santé physique



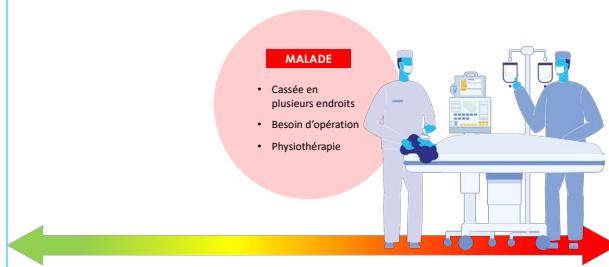
Un exemple de santé physique



Un exemple de santé physique



Un exemple de santé physique



Diapo 42 : Un exemple de santé physique (blessure progressive à la cheville)

Cette diapo est animée

À DIRE : La santé mentale et la santé physique sont importantes à notre santé et bien-être général. Il peut être utile de comparer le continuum de santé mentale à un problème de santé physique comme une blessure à la cheville.

Zone verte (en santé)

À DIRE : Dans la zone verte, vous avez une jambe en santé et forte, une bonne mobilité et vous pouvez mettre de la pression dessus et bouger sans problème. Imaginons maintenant que vous vous faites mal à la cheville pendant une course, que se passe-t-il?

*Cliquez pour révéler la **zone jaune (en réaction)***

À DIRE : Vous pouvez avoir la cheville légèrement foulée. Il se peut que vous ayez besoin de mettre un bandage et ayez une mobilité réduite. Disons maintenant que vous ignorez la douleur et continuez votre course. Qu'est-ce qui se passe?

*Cliquez pour révéler la **zone orange (blessé)***

À DIRE : Sans les bons soins, la blessure empirera probablement et vous causera des problèmes. Si vous continuez à l'ignorer et à marcher et courir avec votre cheville blessée, que se passera-t-il?

*Cliquez pour révéler la **zone rouge (malade)***

À DIRE : Ne pas demander d'aide immédiatement peut même mener à une blessure plus grave voire à une cheville cassée qui ait besoin d'un plâtre et de physiothérapie, voire d'une opération.

Demande rapide de soins

- Même avec une blessure physique grave, une personne peut revenir dans l'état de santé vert avec le traitement approprié, mais le temps et l'intervention nécessaires augmentent à mesure que nous nous déplaçons le long du continuum.
- **Plus tôt nous demandons un traitement (zones jaune à orange), plus rapide sera le processus de rétablissement. La même chose se produit avec la santé mentale.**
- Si vous devenez blessé ou malade, il vaut mieux reconnaître le déclin de votre bien-être mental aussi rapidement que possible et commencer à travailler sur votre santé mentale aussi rapidement que possible au lieu d'attendre que la situation n'empire.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remue-méninges par clavardage

Quels signes pourriez-vous remarquer à mesure que quelqu'un se déplace vers la droite du continuum?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.



Diapo 43 : Remue-méninges par clavardage

CONSIGNES : L'animateur donne aux participants quelques minutes pour saisir leur réponse dans la boîte de clavardage avant de passer en revue les réponses et d'en discuter avec le groupe.

À DEMANDER : Quels signes pourriez-vous remarquer à mesure que quelqu'un se déplace vers la droite du continuum? À quoi cela ressemblerait-il pour vous?

Réponses possibles :

- Mauvais sommeil
- Émotionnel
- Irritable
- Monologue intérieur négatif
- Humeur
- Difficulté de concentration
- Maux de tête
- Plus souvent en arrêt maladie

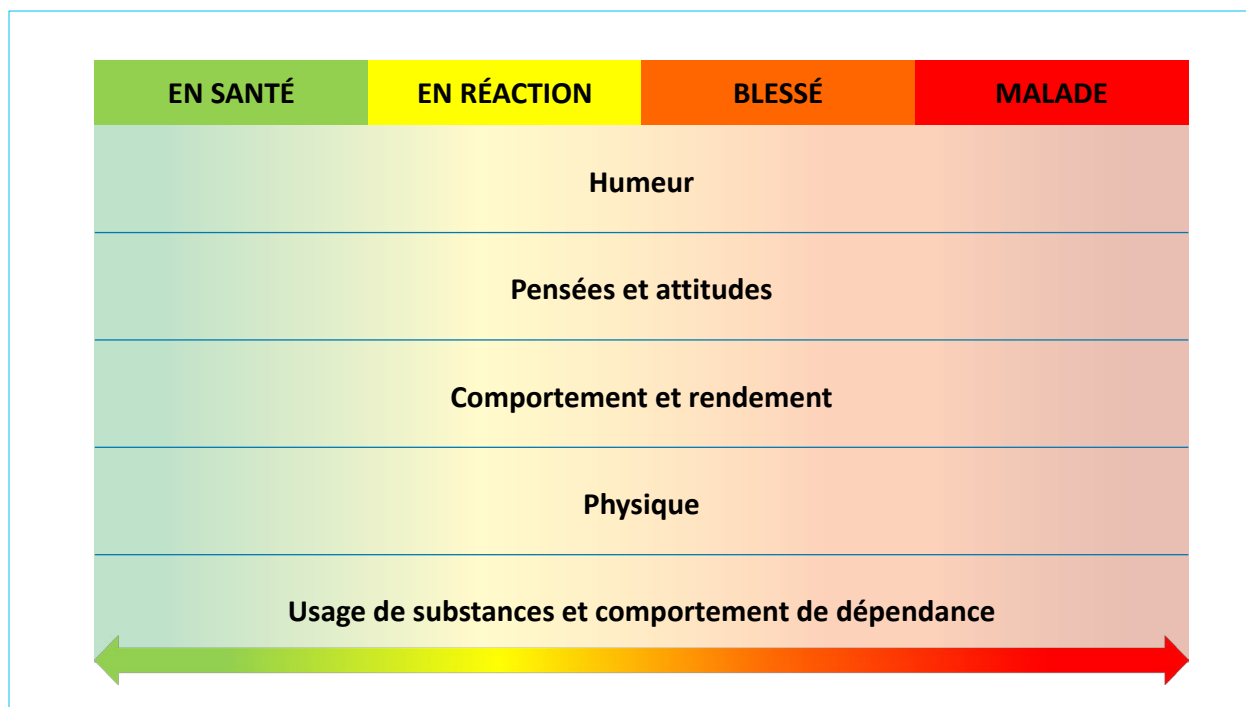
Bilan :

A DIRE : À mesure que vous vous déplacerez le long du continuum, vous pourriez remarquer :

- des changements de votre santé physique
- des changements dans votre façon de penser, de ressentir et d'agir
- des changements de votre usage de substances

Ces changements peuvent être des réactions normales à un facteur de stress ou à une difficulté que vous vivez.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 44 : Signes et indicateurs – 5 domaines

À DIRE : À mesure que vous commencerez à reconnaître et à faire attention aux changements de votre santé mentale, vous remarquerez probablement des changements dans **5 grands domaines** :

- L'humeur (irritable, anxieux)
- Les pensées et l'attitude (humour, pensées négatives)
- Le comportement et le rendement (motivation, rendement au travail, productivité)
- Le physique (sommeil, prendre soin de soi, exercice, alimentation)
- L'usage de substances et les comportements de dépendance (certains comportements deviennent excessifs, comme la boisson, le jeu, le magasinage, etc.)

À DEMANDER : À quel moment ces comportements de dépendance deviennent-ils problématiques? Voyons si vous pouvez répondre à cette question dans la boîte de clavardage.

À DIRE : Ils deviennent problématiques s'ils commencent à affecter négativement d'autres sphères de la vie (le travail, la famille, les finances, etc.).

- Tout le monde est différent au moment de vivre avec une santé mentale déficiente. Une personne pourra avoir plus de difficultés avec les problèmes physiques et sociaux, alors qu'une autre personne pourra avoir plus de difficultés de raisonnement et émotionnelles.
- Faites attention; sachez comment vous êtes. Si vous remarquez un changement chez vous ou chez quelqu'un d'autre, c'est l'occasion de faire de l'introspection ou d'en parler à quelqu'un. C'est une belle occasion de nouer le dialogue avec quelqu'un sur la santé mentale et sur comment vous ou la personne allez. Il est important de connaître notre propre point de référence et de savoir quand nous sortons de ce point de référence.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

	EN SANTÉ	EN RÉACTION	BLESSÉ	MALADE
Changements de l'humeur	- Fluctuations normales de l'humeur - Calme - Confiant	- Irritable - Impatient - Nerveux - Triste	- En colère - Anxieux - Tristesse envahissante	- Facilement enragé - Anxiété/panique excessive - Déprime, indifférence
Changements de pensées et d'attitude	- Bon sens de l'humeur - Capacité à composer avec les difficultés - Capacité de concentration	- Sarcasme déplacé - Pensées intrusives - Distracted ou perte de concentration parfois	- Attitude négative - Pensées/images intrusives fréquentes - Incapacité à se concentrer, distraction constante	- Insubordination - Pensées/intentions suicidaires - Incapacité à se concentrer, perte de mémoire ou de capacité cognitive
Changements du comportement et du rendement	- Activité sociale et physique - Présent - Bon rendement	- Perte d'activité sociale - Procrastination	- Évitement - Retards - Baisse du rendement	- Retrait - Absentéisme - Incapacité à s'acquitter de ses devoirs
Changements physiques	- Sommeil normal - Bon appétit - Bon niveau d'énergie - Poids stable	- Difficultés à dormir - Fluctuations de l'alimentation - Manque d'énergie - Fluctuation du poids (perte ou gain)	- Sommeil agité - Perte d'appétit - Fatigue - Fluctuations du poids	- Incapacité à s'endormir/demeurer endormi - Perte d'appétit - Fatigue ou épuisement constant ou prolongé - Gain ou perte extrême de poids
Changements d'usage de substance et de comportement de dépendance	- Consommation limitée d'alcool, pas de consommation en rafale - Peu/pas de comportements de dépendance - Pas de problème/impact (social, économique, judiciaire, financier) dû à la consommation de substance	- Conso. régulière à fréquente d'alcool, consommation en rafale limitée - Quelques comportements réguliers de dépendance - Peu de problème/impact (social, économique, judiciaire, financier) dû à la consommation de substance	- Conso. fréquente d'alcool, en rafale - Difficulté à contrôler les comportements de dépendance - De + en + de problème/impact (social, économique, judiciaire, financier) dû à la conso. de substance	- Consommation en rafale fréquente - Dépendance - Beaucoup de problème/impact (social, économique, judiciaire, financier) dû à la consommation de substance

Diapo 45 : Les signes et indicateurs

A DIRE : À mesure que nous nous déplaçons vers la droite du continuum (vers le rouge), vous remarquerez que les indicateurs de chaque domaine s'intensifient. Par exemple, vous pourrez remarquer...

Options d'animation : L'animateur choisit un domaine (humeur, physique, pensées et attitudes, etc.) et donne un exemple de changement le long du continuum OU passe rapidement en revue chaque zone de couleur pour donner des exemples généraux pour chacune d'entre elles.

Par exemple :

Changements d'humeur : Il est normal d'avoir des changements d'humeur, surtout en période stressante. Si ces humeurs négatives sont temporaires, elles ne sont pas d'une grande inquiétude. Mais si elles deviennent plus persistantes, cela peut être un signe d'inquiétude de santé mentale. Par exemple, dans le vert (en santé), vous pouvez vous sentir calme et confiant, et à mesure que vous passez dans le jaune, vous pouvez commencer à vous sentir plus irritable, impatient ou nerveux. À mesure que vous vous déplacez vers le orange, vous pourrez sentir la colère ou l'anxiété monter et cela pourrait se transformer en anxiété excessive et ou en déprime dans le rouge.

Pensées et attitude : Cela comprend les pensées négatives, les difficultés de concentration, les changements d'humeur et **même les pensées suicidaires** (dans le rouge – malade). Par exemple, lorsque nous sommes dans le vert, nous avons souvent la capacité de rire et notre sens de l'humour est intact, mais à mesure que nous passons dans le jaune, cela devient du sarcasme déplacé – de l'humour tranchant. Si nous nous déplaçons encore plus vers la droite, une attitude négative devient souvent évidente et finalement, nous nous retrouvons dans le rouge. Notre capacité à penser et à raisonner change aussi le long du continuum. Les problèmes de concentration et de mémoire s'intensifient, et nos raisonnements peuvent commencer à comprendre des pensées suicidaires dans le rouge.

Comportement et rendement : Cela comprend des changements comme la perte de motivation, l'isolement et l'obtention de mauvais résultats au travail.

Changements physiques : Ce qui nous affecte mentalement nous affecte physiquement, et vice-versa. Notre corps et notre esprit sont connectés. Si nous vivons avec une dépression, nous aurons des signes et indicateurs physiques. Lorsqu'une personne a un grand problème physique, comme une douleur chronique, elle commence souvent à avoir des difficultés psychologiques. L'un des changements que vous remarquerez à mesure qu'une personne se déplace le long du continuum concerne le sommeil. C'est souvent l'une des premières choses affectées. Avez-vous jamais remarqué que vous avez des difficultés à dormir lorsque vous êtes dans le jaune et que vous avez un peu de stress? Vous pouvez avoir des difficultés à vous endormir ou vous retrouvez éveillé au beau milieu de la nuit, votre cerveau allant à toute vitesse.

Usage de substances et comportements de dépendance : Cela comprend des changements de votre usage de substances et de vos comportements de dépendance, comme le fait de jouer en ligne à l'excès ou d'accroître la consommation d'alcool ou de drogues.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Commission de
la santé mentale
du Canada

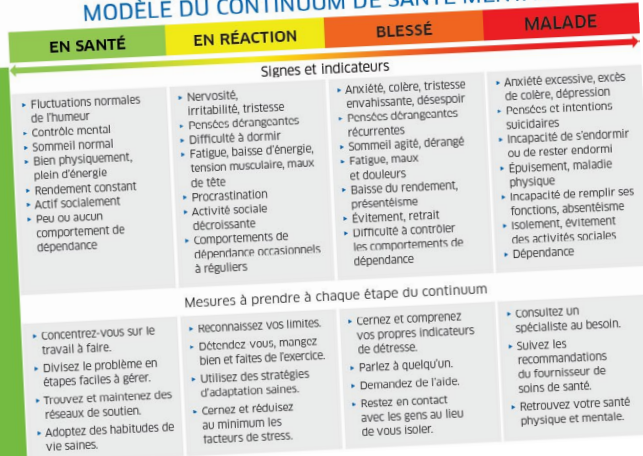
Mental Health
Commission
of Canada

L'ESPRIT AU TRAVAIL™

Santé mentale et bien-être en milieu
de travail



MODÈLE DU CONTINUUM DE SANTÉ MENTALE



Diapo 46 : Carte de poche sur le continuum de santé mentale

À DIRE : Dans votre trousse de formation, nous avons également ajouté la carte de poche du continuum de santé mentale que vous pouvez imprimer et utiliser quand vous en avez besoin.

À DEMANDER : Où, comment et avec qui utiliserez-vous cette carte de poche?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



The Mental Health Continuum Le continuum de santé mentale



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Diapo 47 : Vidéo : Introduction au continuum de santé mentale

À DIRE : Prenons un moment pour écouter cette vidéo sur le continuum de santé mentale. Lorsque vous écouterez la vidéo, faites bien attention aux changements que vous remarquerez chez Gina et Fred à mesure qu'ils se déplacent le long du continuum (astuce : faites attention à la couleur de leur vêtements). Après la vidéo, nous en parlerons.

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (4:54)

Bilan : L'animateur recentre le groupe

À DEMANDER : Quels changements avez-vous remarqué chez Gina et Fred à mesure qu'ils se déplaçaient le long du continuum?

Les participants lèvent la main pour répondre.

Résumé de l'histoire de Gina

Gina est une femme célibataire de 28 ans qui travaille en entreprise. Elle adore passer du temps avec ses amis, surtout sa meilleure amie Sam. Gina a eu de la difficulté à gérer le stress de son travail et a eu peur de parler de son expérience. Gina a vu son médecin, qui lui a conseillé de prendre une semaine de congé pour se reposer et prendre soin d'elle. Elle a eu de la difficulté avec cette décision parce qu'elle a toujours associé son identité à sa carrière. Elle s'est excusée auprès de son amie Sam pour son comportement et l'a remerciée de son soutien sans faille.

À DIRE : Vous pourriez avoir remarqué les changements suivants chez Gina :

- **Vert :** Gina appréciait son travail et était patiente avec le personnel.
- **Jaune :** Gina est devenue un peu plus réactive et a parlé sèchement à son amie Sam et elle était moins patiente envers son personnel.
- **Orange :** Gina a commencé à s'isoler et avait de la difficulté à dormir. Elle évitait son amie Sam.
- **Rouge :** Gina était incapable de fonctionner au travail.

Dans cet exemple, Gina a attendu d'être dans le rouge pour demander de l'aide.

À DEMANDER : Qu'aurait-elle pu faire pour éviter d'aller dans le rouge?

Résumé de l'histoire de Fred

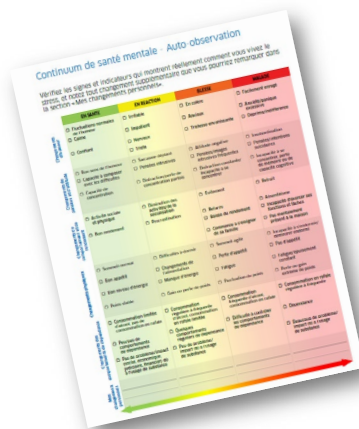
Fred est un chef d'entreprise de 60 ans en semi-retraite. Il a eu des difficultés de santé mentale toute sa vie et passe parfois par des période basse où il passe du jaune (en réaction) au orange (blessé) pour revenir dans le vert (en santé). Sa famille, surtout sa femme Janet, le soutient beaucoup. Fred parle de ses difficultés à sa femme. Il utilise des techniques d'adaptation pour prendre soin de lui. Il a hâte de prendre sa retraite et de parcourir le pays avec sa femme dans leur véhicule récréatif (VR).

À DIRE : Vous pourriez avoir remarqué les changements suivants chez Fred :

- **Vert :** Fred aime jouer avec son petit-fils et passe du temps avec sa famille.
- **Jaune :** Fred a des périodes où il ne se sent pas bien.
- **Orange :** Fred dort beaucoup plus et se désintéresse (se retire) de sa famille et ses amis.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Auto-observation du continuum



Consultez votre cahier ou aller à :
espritautravail.ca/auto-observation-du-continuum

Diapo 48 : Activité : Auto-observation du continuum

(cahier PDF ou outil en ligne) – 3 minutes

NOTE : Les participants peuvent choisir de faire l'exercice avec l'aide-mémoire du continuum de santé mentale compris dans le PDF ou en allant en ligne pour le faire (<https://www.espritautravail.ca/auto-observation-du-continuum>). L'une ou l'autre option fonctionne.

CONSIGNES : L'animateur donne 3 minutes d'introspection pour que les participants puissent faire leur auto-observation du continuum avant de recentrer le groupe.

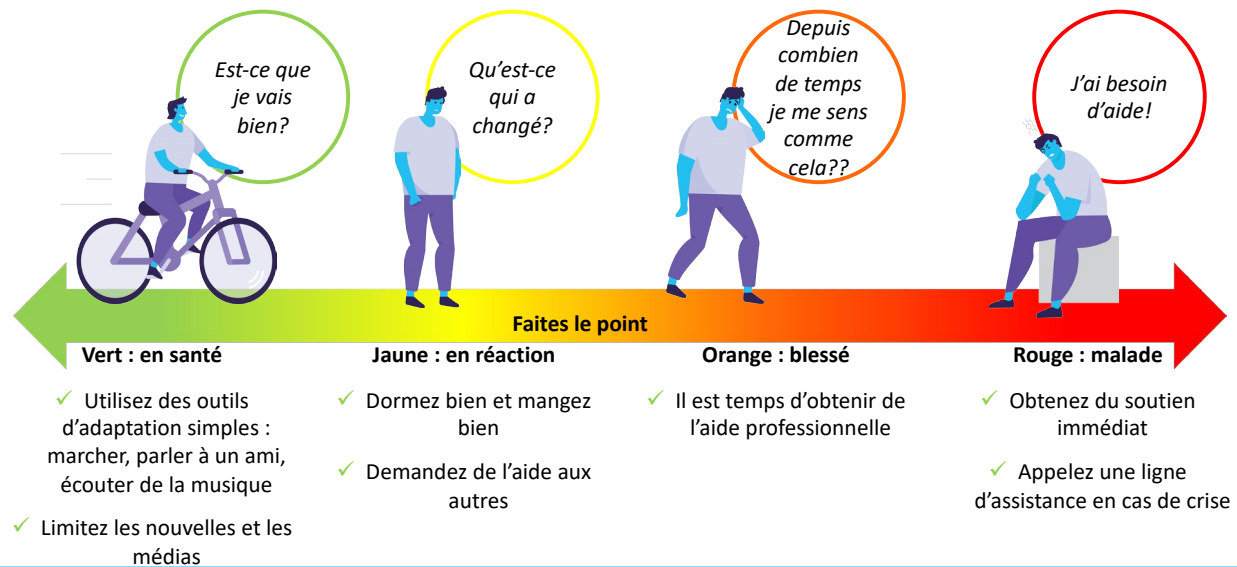
À DIRE : Maintenant, c'est à vous de faire le point avec vous-même. Prenez un instant pour faire votre auto-observation individuellement. Sélectionnez les signes et indicateurs qui vous parlent de votre vécu du stress. Même si vous n'avez jamais eu de maladie mentale, vous pouvez prendre note des indicateurs disant que vous êtes en santé ou en réaction (dans le jaune). Vous pouvez aussi réfléchir aux indicateurs de blessure et de maladie, et réfléchir pour savoir si vous les avez déjà vécus. Peu importe où vous êtes, c'est entièrement correct. **C'est une activité d'introspection personnelle, je ne vous demanderai pas de partager vos réponses ou de dire où vous êtes sur le continuum.**

Bilan : L'animateur recentre le groupe.

À DEMANDER : En général, qu'avez-vous appris de cet exercice? Que pensez-vous de cet outil? Avez-vous des réactions ou quelque chose à partager?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Comment vais-je?



Diapo 49 : Comment vais-je? Mesures à prendre dans chaque zone du continuum

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au PDF (affiche)
« Comment vais-je? ».

À DIRE : Où que vous soyez sur le continuum, il y a des mesures que vous pouvez prendre pour revenir dans le vert.

Dans le vert, vous pouvez vous demander « est-ce que je vais bien? »

Mesures : Utilisez des outils simples d'adaptation; prendre une marche; parler à des amis; écouter de la musique; limiter les nouvelles et les médias

Dans le jaune – « Qu'est-ce qui a changé? »

Mesures : Dormez bien et mangez bien; demandez à d'autres du soutien au besoin. Sachez à qui parler du travail, des sujets personnels, quand vous avez envie de ventiler, pour résoudre un problème, etc.

Dans le orange – « Depuis combien de temps est-ce que je me sens comme cela? » Faites attention aux changements persistant d'humeur, de comportement, etc. Cela affectera comment vous fonctionnerez dans votre vie de tous les jours.

Mesures : Demandez de l'aide professionnelle (médecin, conseiller, groupe de soutien, etc.)

Dans le rouge, vous pourriez vous dire, « J'ai besoin d'aide! »

Mesures : Demandez de l'aide maintenant; appelez une ligne d'assistance et/ou parlez à un professionnel de la santé. N'attendez pas!

À DIRE : Vous pouvez utiliser cette affiche seule comme rappel de faire le point avec vous-même et l'afficher chez vous ou au travail.

À DEMANDER : Où placeriez-vous cette affiche? Au travail? Dans la salle de repas? Dans un couloir? Dans la salle de bain? Dans un cubicule? Partout?

Cliquez pour révéler les ressources sur la diapo

Obtenez de l'aide immédiatement dans la zone rouge!



Programme d'aide aux employés

Centres canadiens de crise

<https://thelifelinecanada.ca/fr/help/crisis-centres/canadian-crisis-centres/>

Service canadien de prévention du suicide

Appel gratuit :

1-833-456-4566 en tout temps

Textez 45645 16 – 24 h heure de l'Est

Diapo 50 : Obtenez de l'aide immédiatement dans la zone rouge!

À DIRE : Si vous vous retrouvez à passer vers le orange ou le rouge sur le continuum, il est important d'obtenir de l'aide professionnelle immédiatement. Comme nous l'avons déjà vu, à mesure que nous nous déplaçons vers la droite du continuum, nous pouvons remarquer davantage de changements de notre humeur, de pensées négatives, des difficultés de concentration et notre capacité à penser et à raisonner peut aussi changer.

Plus nous allons dans les zones orange et rouge, plus nos raisonnements commencent à inclure des pensées suicidaires. **Toutes les personnes qui sont dans le rouge n'auront pas de pensées suicidaires. Cependant, une personne qui a des pensées suicidaires sera probablement dans le rouge.** Cela peut être une indication de maladie mentale ou de blessure ou perturbation psychologique.

Si vous avez des pensées suicidaires :

À DIRE : Les pensées suicidaires peuvent s'accompagner de beaucoup d'auto-stigmatisation et de jugement de soi. Si vous avez des pensées suicidaires, vous devez savoir que VOUS N'ÊTES PAS SEUL. La meilleure chose à faire est d'obtenir de l'aide immédiatement et du soutien en appelant votre programme d'aide aux employés ou un professionnel de la santé ou une personne en qui vous avez confiance. Même si vous n'êtes pas en danger immédiat, vous pouvez appeler un centre canadien de crise ou appeler le service de prévention du suicide du Canada, disponible 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

Ressources importantes

Ces ressources sont disponibles à n'importe quel moment.

À DEMANDER : Lesquelles utiliseriez-vous?

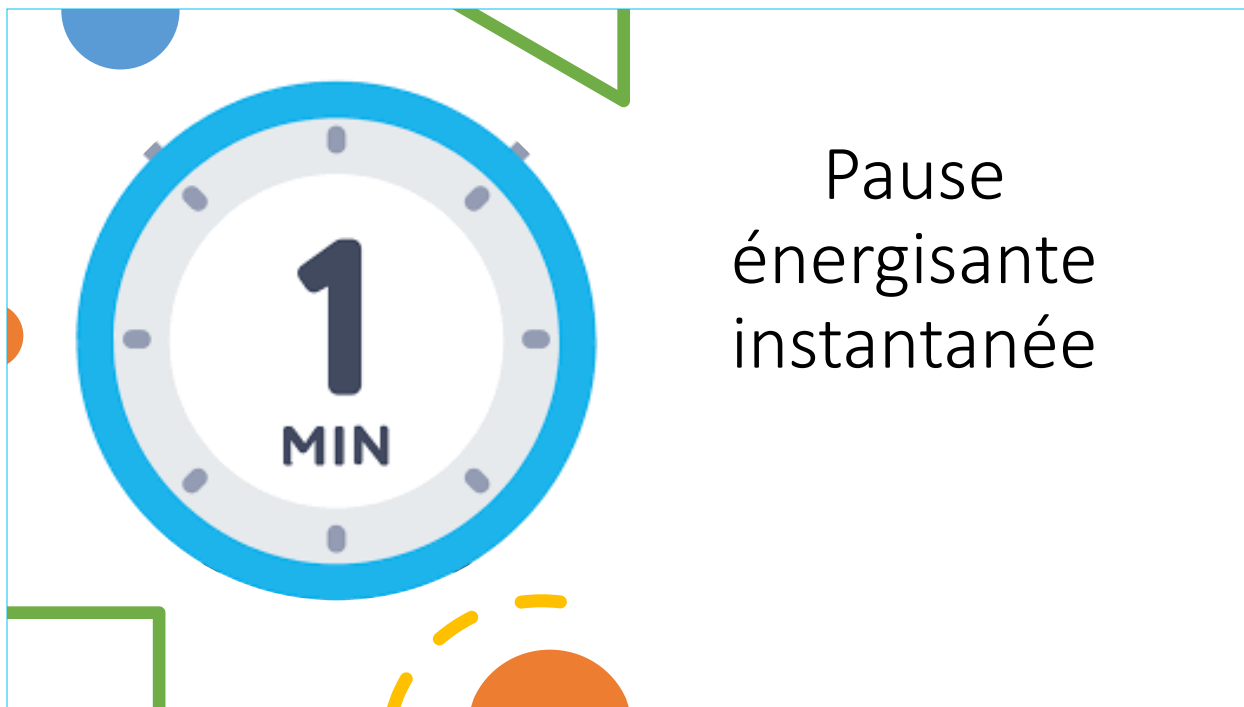
Centre canadien de crise

<https://thelifelinecanada.ca/fr/help/crisis-centres/canadian-crisis-centres/>

Service canadien de prévention du suicide

Appelez de n'importe où au Canada en français ou en anglais : sans frais 1-833-456-4566, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, OU textez 45645, de 16 heures à minuit (heure de l'Est)

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 51 : Pause énergisante instantanée

Diapositive cachée

Pause énergisante instantanée d'une minute (facultative)

Objectif : Faire en sorte de garder l'attention des participants tout en donnant une pause courte du contenu. Ceci n'est pas une longue pause.

CONSIGNES : Faites avec les participants une activité énergisante d'une minute. Par exemple, demandez à tout le monde de se lever (s'ils le peuvent), de s'étirer et de respirer profondément. Peu importe ce que vous faites, faites en sorte que ce soit rapide. Cela ne devrait pas prendre plus d'1 minute.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario sur le continuum (en petits groupes)



VOTRE TÂCHE :

- Dans votre petit groupe, discutez du scénario et répondez aux questions.
- Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 52 : Activité : Scénario sur le continuum en petits groupes

10 minutes (5 minutes en petits groupe + 5 minutes pour le bilan en classe)

Option : Vous pouvez aussi faire cette activité en grand groupe..

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale lorsqu'ils seront dans leur petit groupe. Toutes les consignes de cette activité se trouvent dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions en petits groupes, ils doivent télécharger le cahier (PDF) ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur groupe.

CONSIGNES : L'instructeur renvoie les participants au **scénario sur le continuum dans le cahier du participant** et divise les participants en **2 petits groupes** (ou le faire en plénière s'il n'y a pas assez de temps). Les participants ont 5 minutes dans leur petit groupe pour discuter du scénario et trouver une réponse.

À DIRE : Dans un moment, je vais vous diviser en petits groupes et vous demander de travailler ensemble sur un scénario. Votre tâche sera de discuter du scénario sur le continuum dans votre cahier du participant et de répondre aux questions à l'aide du continuum comme guide et de tout ce que vous avez appris jusqu'à présent. Demandez à quelqu'un de votre groupe de partager votre réponse avec l'ensemble du groupe..

Il y a un chronomètre que vous verrez lorsque vous serez dans votre petit groupe. Lorsqu'il atteindra zéro, vous serez automatiquement redirigé en plénière.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario sur le continuum

Récemment, votre employeur a fait beaucoup de changements à ses opérations commerciales, y compris de modifier les tâches et les horaires de travail. De nombreux employés à temps partiel ont été licenciés, et beaucoup d'autres comme vous-même ont travaillé plus et pris plus de responsabilités. Depuis environ une semaine, vous vous sentez épuisé, frustré et submergé, et un jour, vous vous effondrez en larme devant vos collègues. Vous vous inquiétez de perdre votre revenu familial si vous ne pouvez satisfaire à ces nouvelles attentes.

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
2. Où pourriez-vous vous trouver sur le continuum?
3. Où pouvez-vous aller, que pouvez-vous faire et à qui pouvez-vous parler?

Diapo 53 : Scénario sur le continuum

CONSIGNES : L'animateur lit à voix haute le scénario et les questions au groupe avant de créer les petits groupes.

Bilan du scénario : L'animateur remet les participants en plénière et discute de leur réponse :

- Demander au représentant du groupe 1 de donner ses réponses aux 3 questions.
- Demander aux autres membres du groupe 1 d'ajouter les réponses différentes de ce qui a déjà été dit (pour éviter la répétition des idées.)
- Demander au groupe 2 si elle a quelque chose à ajouter.

Réponses possibles :

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
 - Épuisement
 - Frustration
 - S'effondre/pleure
 - Se sent submergé
 - Inquiet
2. Où pourriez-vous vous trouver sur le continuum?
 - Zone jaune (en réaction), vers la zone orange (blessé)
3. Où pouvez-vous aller, que pouvez-vous faire et à qui pouvez-vous parler?
 - Consulter le programme d'aide aux employés, ressources humaines, amis et famille, représentant syndical, professionnel de la santé (médecin), conseiller, service mobile de santé mentale, prendre soin de soi (prendre des congés, parler à un ami, prendre une marche, faire de l'exercice, etc.).
 - Plus tôt vous découvrez ces options, mieux c'est. N'attendez pas d'être dans le jaune, le orange ou le rouge.

Gestionnaires (le cas échéant)

À DIRE : En pratique, si vous donnez des suggestions à un employé, demandez-lui : pensez-vous que c'est quelque chose que vous pourriez utiliser? Est-ce que ça vous aiderait? S'il dit non, demandez-lui ce qui aiderait.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

A graphic consisting of a central blue square with a white border, containing the words 'Rétablissement', 'Espoir', 'Dignité', and 'Citoyenneté' in white sans-serif font, stacked vertically. This square is set against a larger dark blue square background. The entire composition is flanked by two vertical grey textured bars on a white background.

Rétablissement
Espoir
Dignité
Citoyenneté

Diapo 54 : Le rétablissement

Cette diapo est animée

À DIRE : Indépendamment d'où vous vous trouvez sur le continuum de santé mentale (même dans le rouge), souvenez-vous que le rétablissement est TOUJOURS possible. Dans le contexte de la santé mentale, nous commençons par la croyance fondamentale que non seulement le rétablissement est possible, il doit être attendu, peu importe le diagnostic ou la situation. Le rétablissement est l'objectif, c'est-à-dire, aller mieux. Nous pouvons tous retourner dans la zone verte (en santé). **Une bonne santé mentale n'est pas l'absence de maladie mentale.** Une personne peut recevoir un diagnostic, se rétablir quand même et être dans le vert.

L'espoir, la dignité et la citoyenneté

À DIRE : L'espoir, la dignité et la citoyenneté sont les principes de base du rétablissement décrits dans le Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement de la CSMC :

Espoir : Le rétablissement, c'est avoir espoir et croire dans les forces et capacités d'une personne à vivre une vie satisfaisante et optimiste, même si elle vit avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale.

Dignité : Le rétablissement, c'est traiter les gens avec respect et dignité et soutenir leur parcours de guérison et de croissance.

Citoyenneté : Les services axés sur le rétablissement doivent activement faire intervenir et inclure les personnes dans leurs soins et leur bien-être, et les soutenir à exercer tous leurs droits à titre de citoyens à part entière.

Source : *Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement*, CSMC, 2016

https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-07/MHCC_Recovery_Guidelines_2016_fr.PDF

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le rétablissement renvoie à la possibilité de mener une vie satisfaisante, empreinte d'espoir et utile en dépit des inconvénients causés par les problèmes de santé mentale. Il est fondé sur la conviction que le rétablissement est non seulement possible, mais qu'il devrait être prévu, en dépit du diagnostic et de la situation.

- Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement, CSMC -

Diapo 55 : Définition du rétablissement

CONSIGNES : L'animateur lit la définition du rétablissement à voix haute ou donne un moment aux participants pour la lire.

Le rétablissement renvoie à la possibilité de mener une vie satisfaisante, empreinte d'espoir et utile en dépit des inconvénients causés par les problèmes de santé mentale. Il est fondé sur la conviction que le rétablissement est non seulement possible, mais qu'il devrait être prévu, en dépit du diagnostic et de la situation.

Source : *Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement*, CSMC, 2016
<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/retablissement>

À DEMANDER : Qu'est-ce qui ressort de cette définition?

Laissez un moment aux participants pour saisir leur réponse dans la boîte de clavardage.

Réponses possibles :

- Vivre une vie satisfaisante et pleine de sens
- Espoir
- Le rétablissement est attendu

À DIRE :

- Dans cette définition, nous voyons que le **rétablissement n'est pas synonyme de « remède »** et ne veut pas dire l'absence de maladie mentale. Le rétablissement peut faire intervenir des progrès et des rechutes. On l'appelle le **processus ou parcours de guérison**.
- **Le rétablissement ne se fait pas en ligne droite** – Cela veut dire qu'une personne qui vit avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale peut vivre essentiellement dans le vert si elle gère bien le problème ou la maladie. Comme tout le monde, les événements stressants ou d'autres facteurs peuvent entraîner le déplacement (dans les deux sens) de la personne ayant un problème de santé mentale ou une maladie mentale le long du continuum.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Soutien et rétablissement

Diapo 56 : Vidéo : Soutien et rétablissement

CONSIGNES : L'animateur donne le lien et met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (4:31)

Bilan

À DEMANDER : Comment le rétablissement est-il différent d'une personne à l'autre?

Au besoin, compléter les réponses :

- Le rétablissement est un processus progressif et continu pour certaines personnes
- Cela veut dire différentes choses pour différentes personnes (le rétablissement est un parcours personnel)
- Il est tout à fait possible d'avoir de mauvaises journées (des hauts et des bas)
- Certaines personnes se rétablissent plus rapidement que d'autres
- Certaines personnes peuvent avoir besoin de traitement comme de la thérapie
- Il est important de prendre soin de soi
- Avoir un système de soutien solide peut faire la différence dans le processus de rétablissement de la personne
- Le rétablissement est une responsabilité partagée (chaque personne a la responsabilité d'offrir et/ou demander de l'aide ou des conseils)
- La responsabilité de la personne est de se reposer et d'utiliser des compétences d'adaptation

Gestionnaires (le cas échéant)

À DIRE : À titre de dirigeant/gestionnaire/superviseur/chef d'équipe, il est important de reconnaître où les personnes sont dans leur processus de rétablissement pour que vous puissiez développer de l'empathie et les orienter vers les bonnes ressources.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

“ Mon processus de rétablissement est encore en cours. Je suis devenue une nouvelle version de moi-même. ”

- Chantal, gestionnaire -

Diapo 57 : Citation sur le rétablissement

À DIRE : Cette citation d'une gestionnaire résume bien à quoi ressemble le rétablissement pour de nombreuses personnes : c'est un long processus qui peut résulter en transformation pour de nombreuses personnes.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Ressources en ligne



Diapo 58 : Ressources en ligne

Cette diapo est animée

À DIRE : Après la formation, nous vous invitons à consulter ces ressources en ligne sur le site de la CSMC – voir les liens dans votre cahier du participant pour en savoir plus sur l'approche orientée sur le rétablissement.

Contexte

Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement

https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-07/MHCC_Recovery_Guidelines_2016_fr.PDF

Le Guide de référence pour des pratiques axées sur le rétablissement donne des conseils sur la personnalisation des approches axées sur le rétablissement pour réagir aux divers besoins des personnes vivant avec un problème de santé mentale ou de maladie mentale, indépendamment de leur condition, de leur bagage, de leur circonstance ou leur étape de la vie.

Cela est particulièrement pertinent pour les praticiens, les gestionnaires, les administrateurs et les décideurs qui peuvent contribuer à déclencher les besoins pratiques, organisationnels et culturels nécessaires pour développer des pratiques axées sur le rétablissement pour soutenir les personnes pendant leur parcours de guérison.

La déclaration de rétablissement

Vous pouvez signer la déclaration de rétablissement en consultant le Feuillet d'information sur la déclaration existant sur le site de la CSMC. <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/declaration>

C'est un appel à l'action pour les personnes et les organisations de promouvoir la compréhension du rétablissement. La CSMC soutient ce processus en faisant part des pratiques d'excellence, les meilleures pratiques et les pratiques prometteuses et en continuant de créer et promouvoir des outils et ressources pratiques. Chaque déclaration, par des personnes ou des organisations, est importante et contribuera à sensibiliser et à renforcer l'élan pris à l'origine du rétablissement.

L'inventaire sur le rétablissement

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/inventory>

L'Inventaire canadien sur le rétablissement (l'Inventaire) rend disponible une vaste gamme de politiques, de programmes, de pratiques et de recherches orientés sur le rétablissement, ainsi que des comptes personnels. Il permet aux utilisateurs de faire des recherches par mot clé, type de ressource, sujet, emplacement géographique et langue, pour trouver des ressources pertinentes selon leurs besoins et intérêts.

Vidéo « L'espoir change tout » (16:11 minutes) sur le site de la CSMC.

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/media/3675>

Cette vidéo cherche à promouvoir une conversation sur ce qu'est le rétablissement et les marques d'un système de santé mentale axé sur le rétablissement. La pratique axée sur le rétablissement insiste sur l'espoir, l'inclusion sociale, l'acceptation, le choix, la participation communautaire, l'établissement d'objectifs personnels et l'auto-détermination.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Module 2 – vérification des connaissances

1. Il est possible de gérer les facteurs de risque associés à la maladie mentale en faisant des choix de vie sains.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
2. Bâtir un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire qui fait la promotion du bien-être mental est une responsabilité partagée.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
3. Les cinq grands domaines où vous pourriez remarquer des changements lorsque vous vous déplacez le long du continuum comprennent :
 - ☐ Humeur, énergie, physique, comportement/rendement et comportements de dépendance
 - ☐ Humeur, pensée/attitude, physique, comportement/rendement, usage de substances/comportements de dépendance
 - ☐ Humeur, pensées/attitude, rythme cardiaque/rendement et comportements de dépendance

Diapo 59 : Sondage : Module 2 – Vérification des connaissances

À DIRE : Pour terminer ce module, faisons un court sondage pour vérifier ce dont vous vous souvenez du module 2.

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leurs réponses. Le producteur rend visible les résultats de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la diapositive suivante.

1. Il est possible de gérer les facteurs de risque associés à la maladie mentale en faisant des choix de vie sains.
☒ **Vrai**
☐ Faux
2. Bâtir un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire qui fait la promotion du bien-être mental est une responsabilité partagée.
☒ **Vrai**
☐ Faux
3. Les cinq grands domaines où vous pourriez remarquer des changements lorsque vous vous déplacez le long du continuum comprennent:
☐ Humeur, énergie, physique, comportement/rendement et comportements de dépendance
☒ **Humeur, pensée/attitude, physique, comportement/rendement, usage de substances/comportements de dépendance**
☐ Humeur, pensées/attitude, rythme cardiaque/rendement et comportements de dépendance

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Résumé – Module 2

Dans ce module, vous avez appris :

- Ce qu'est un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire
- Comment vous pouvez utiliser l'outil de continuum de santé mentale pour faire le point avec vous-même et discuter de la santé mentale avec vos collègues, les membres de votre famille et vos amis.

Diapo 60 : Résumé – Module 2

À DIRE : Cela termine le module 2 de cette formation. Pour résumer, dans ce module, vous avez appris :

- Ce qu'est un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire
- Comment vous pouvez utiliser l'outil de continuum de santé mentale pour faire le point avec vous-même et discuter de la santé mentale avec vos collègues, les membres de votre famille et vos amis.

Dans le module 3, nous allons nous intéresser à des façons très pratiques de gérer le stress et vous aider à « retourner dans le vert » en nous intéressant aux 4 grandes stratégies d'adaptation.

Discussion ouverte en groupe ou clavardage

À DEMANDER : En conclusion, qu'allez-vous faire de différent en raison de ce que vous avez appris dans ce module?

Q et R

À DEMANDER : Y a-t-il des questions sur ce que vous avez appris dans le module 2? Vous pouvez écrire vos réponses dans la boîte de clavardage ou lever la main pour parler.

Conclusion du module 2



Diapo 61 : Pause santé

(diapositive facultative – à utiliser seulement si les modules sont proposés les uns après les autres)

CONSIGNES : Masquez/Faites apparaître la diapositive au besoin en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».

À DIRE : Prenez quelques minutes pour vous étirer, prendre un café ou faire ce dont vous avez besoin, et nous nous retrouverons ici dans quelques minutes.

Donnez 30-45 minutes, en fonction de là où vous en êtes dans le programme.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



Module 3 – Le stress et la résilience

Durée : 90 minutes

Aides : Diapositives 62-100





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Module 3

Le stress et la résilience

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Trouver et pratiquer les stratégies d'adaptation pour gérer le stress et demeurer résilient
- Trouver et utiliser les ressources qui existent pour vous soutenir

Diapo 62 : Récapitulatif du module 2

À DEMANDER :

- Que vous rappelez-vous du module 2?
- Avez-vous des questions avant de passer au module 3?

À DIRE : Bienvenue au module 3. Veuillez allumer votre webcam et changer votre nom au besoin, pour que je puisse vous retrouver sur la feuille de présence. Vous devrez suivre tous les modules pour recevoir votre certificat.

Objectifs d'apprentissage

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Trouver et pratiquer les stratégies d'adaptation pour gérer le stress et demeurer résilient
- Trouver et utiliser les ressources qui existent pour vous soutenir

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le stress est la réaction physique, mentale et émotionnelle à un « **facteur de stress** ». C'est la réaction d'adaptation/gestion qui aide le corps à se préparer aux situations difficiles.

Diapo 63 : La définition du stress

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à voix haute ou donne un moment aux participants pour la lire.

Le stress est la réaction physique, mentale et émotionnelle à un « facteur de stress ». C'est la réaction d'adaptation/gestion qui aide le corps à se préparer aux situations difficiles.

Source : Sarah Mae Sincero (5 août 2012). <https://explorable.com/what-is-stress>

À DIRE : Le stress en lui-même n'est pas mauvais. Cela peut en fait améliorer notre rendement. Mais lorsque le stress devient cumulatif et excessif, il peut devenir nuisible à notre santé physique et mentale. Afin de demeurer en santé et fonctionner de façon optimale, nous devons savoir comment gérer les facteurs de stress et utiliser des stratégies d'adaptation pour demeurer en santé et résilient. Lorsque nous gérons des situations stressantes, nous pouvons les analyser à l'aide de quelques questions :

- Est-ce que cet événement est stressant pour moi?
- Quelle est ma réaction à cet événement stressant?
- Comment est-ce que je gère cet événement stressant?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sources de stress

Quelles sont les principales sources de stress dans votre vie?

VOTRE TÂCHE : Dans votre cahier, prenez un moment pour penser aux grands facteurs de stress (personnels, professionnels ou autres) de votre vie et en faire la liste. Soyez prêt à partager vos réponses avec le groupe.

Diapo 64 : Les sources de stress

Autoréflexion + Discussion de groupe (5 minutes)

À DEMANDER : Quelles sont les principales sources de stress dans votre vie?

À DIRE : Dans votre cahier du participant, prenez un moment pour penser aux grands facteurs de stress (personnels, professionnels ou autres) de votre vie et en faire la liste.

Bilan

CONSIGNES : L'animateur demande aux participants d'écrire leur réponse dans la boîte de clavardage OU de désactiver le mode silencieux s'ils se sentent à l'aise. L'animateur résume ce qu'il remarque dans les réponses.

Facteurs de stress personnels :

- Inquiétude sur la santé ou le bien-être de proches/de membres de la famille
- Inquiétude pour soi ou la famille
- Pas assez de temps pour prendre soin de soi et d'autres activités
- Obligations financières
- Problèmes de garderie/école
- Déménagement
- Vendre/acheter une maison
- Relations
- Problèmes de santé
- Prendre soin de parents âgés ou d'enfants malades

Professionnels :

- Télétravail (isolement)
- Beaucoup de réunions en ligne
- Accroissement de la charge de travail–assumer des devoirs/responsabilités supplémentaires ou redéploiement à d'autres tâches/emplois
- Beaucoup de nouvelle information/changements à gérer et suivre
- Couper des liens sociaux
- Inquiétudes de perte d'emploi
- Échéances de projet

- Attentes irréalistes
- Pas assez de temps

Autres :

- Climat
- Trafic
- Politique
- Technologie
- Réseaux sociaux
- Pression de toujours être présent (réunions en ligne, courriels, textes, etc.)
- Facteurs environnementaux (bruit, pollution, etc.)
- Incertitude et manque de contrôle

À DIRE : Vous aurez probablement des facteurs de stress en commun avec d'autres personnes, et certains facteurs pourraient être uniques à votre situation. La clé pour gérer ces facteurs de stress est de vous équiper d'autant d'outils de résilience que vous le pouvez et d'utiliser le continuum pour évaluer si ce qui se passe autour de vous affecte votre santé mentale. Faites attention aux facteurs de stress qui ont une nature cumulative parce qu'ils posent le plus grand risque de vous déplacer vers la droite du continuum.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Facteurs de stress externes et internes



Externes

Événements et situations souvent hors de notre contrôle

Internes

Pensées ou croyances stressantes qui perpétuent nos comportements

Diapo 65 : Facteurs de stress externes et internes

Cette diapo est animée

Le stress peut résulter de facteurs externes (événements, environnement, etc.) ou de facteurs internes (attentes, attitudes, émotions, etc.).

CONSIGNES : L'animateur passe rapidement en revue la différence entre les facteurs externes et internes.

Facteurs de stress externes

Des événements ou situations qui nous arrivent et qui sont souvent hors de notre contrôle.

Facteurs de stress internes

Des pensées ou croyances à l'origine de stress qui perpétuent des comportements. Ces pensées viennent de l'état d'esprit ou des attentes d'une personne.

Dans l'activité précédente, vous avez déjà mis un nom sur ces facteurs de stress.

Cliquez pour révéler des exemples de facteurs externes (partie supérieure de l'iceberg)

- Les grands événements de la vie comme le mariage, la naissance d'un enfant, les fêtes
- Les événements négatifs, comme le décès d'un proche, un divorce, la perte d'un emploi, des accidents ou l'exposition à un événement traumatique
- Les échéances professionnelles
- Les problèmes de santé
- Le climat
- La technologie
- Le travail ou l'école
- Les difficultés de relation
- Les inquiétudes financières
- Le fait d'être trop occupé
- Les enfants et la famille

Cliquez pour révéler des exemples de facteurs de stress internes (partie inférieure de l'iceberg)

- Se mettre la pression pour être parfait
- Peur de parler en public
- Incapacité à accepter l'incertitude
- Pessimisme
- Monologue intérieur négatif
- Attentes irréalistes
- Pensées rigides, manque de flexibilité
- Attitude tout-ou-rien
- Besoin d'être toujours parfait (perfectionnisme)

Source : *Help Guide Stress Symptoms, Signs, and Causes*, juin 2019
<https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-symptoms-signs-and-causes.htm>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Comment réagissez-vous aux grands facteurs de stress?

Sélectionnez toutes les options qui vous conviennent :

- | | |
|---|--|
| ☐ Je trouve des façons de me distraire | ☐ J'apprécie le rush d'adrénaline |
| ☐ J'essaye d'ignorer le problème en espérant qu'il va s'en aller | ☐ Je reste figé comme un cerf dans les phares |
| ☐ Je gère le problème de plein front | ☐ Je m'isole et deviens silencieux |
| | ☐ Toutes ces réponses |

Diapo 66 : Sondage : Comment réagissez-vous aux grands facteurs de stress?

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la prochaine diapositive pour parler de la réaction au stress.

Question : Comment réagissez-vous aux grands facteurs de stress?

Sélectionnez toutes les options qui vous conviennent :

- ☐ Je trouve des façons de me distraire
- ☐ J'essaie d'ignorer le problème et j'espère qu'il va s'en aller
- ☐ Je gère le problème de plein front
- ☐ J'apprécie le rush d'adrénaline
- ☐ Je reste figé comme un cerf dans les phares
- ☐ Je m'isole et deviens silencieux
- ☐ Toutes ces réponses

Autre : Procrastiner

À DIRE : Il y a de nombreuses façons de gérer le stress. Ce sont des réactions courantes. Plus tard dans ce module, nous nous intéresserons aux 4 grandes stratégies d'adaptation pour vous aider à gérer les situations stressantes de votre vie.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Réaction au stress



LUTTE



FUITE



FIGE

Diapo 67 : La réaction au stress (lutte, fuite ou fige)

A DIRE : Les changements que nous connaissons dans notre corps lorsque nous sommes confrontés au stress s'appelle la réaction au stress (que l'on appelle aussi lutte, fuite ou fige) qui décrit les actions de survie que l'on peut faire pour se protéger. Vous n'avez pas besoin de comprendre les changements complexes qui se produisent dans le cerveau et le corps lorsque vous êtes confrontés au stress, mais il est important de comprendre que **la réaction au stress est automatique et principalement une réaction inconsciente** (à moins d'être premier intervenant et d'avoir été formé à surmonter cette réponse automatique). C'est un réflexe programmé par l'évolution qui se déclenche lorsque nous sommes en difficulté.

Le stress peut :

- affecter notre capacité de gérer et/ou notre perception de notre capacité à gérer;
- contribuer à des changements émotionnels et intellectuels (concentration, mémoire, anxiété, etc.);
- accroître notre risque de maladie physique ou mentale plus grave.

Lorsque notre corps réagit au stress (système nerveux sympathique), il y a un autre élément essentiel de notre système nerveux autonome qui éteint la réaction au stress (système nerveux parasympathique). Une bonne analogie pour les deux parties du système nerveux autonome est le système d'accélération et de freinage d'une auto : la partie qui allume la réaction de lutte ou fuite et la partie qui la calme. Le système de freinage de notre système nerveux autonome est ce qui arrête le stress de devenir excessif ou chronique—ce qui peut contribuer au développement d'un problème de santé mentale.

Pour comprendre ce qui se passe dans le corps lorsqu'il est sous stress prolongé, imaginez une auto dont l'accélérateur a été tellement utilisé qu'il est devenu sensible à la moindre pression du pied.

En attendant, les freins, qui n'ont pas été assez utilisés, se sont rouillés. Après des semaines et des mois de trop d'accélération et de trop peu de ralentissement, le corps devient comme une auto qui peut tourner et accélérer de façon magnifique, mais ne peut pas ralentir quand on en a besoin.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Question quiz

Tout le monde réagit différemment à des événements stressants.

Levez la main si vous êtes d'accord avec cette affirmation...

Réponse : Chaque personne a sa propre expérience du stress.

Personne ne peut vous dire comment réagir et quoi ressentir, et vous pouvez réagir différemment à différentes situations à *des moments différents*.

Diapo 68 : Question quiz

Affirmation : Tout le monde réagit différemment à des événements stressants.

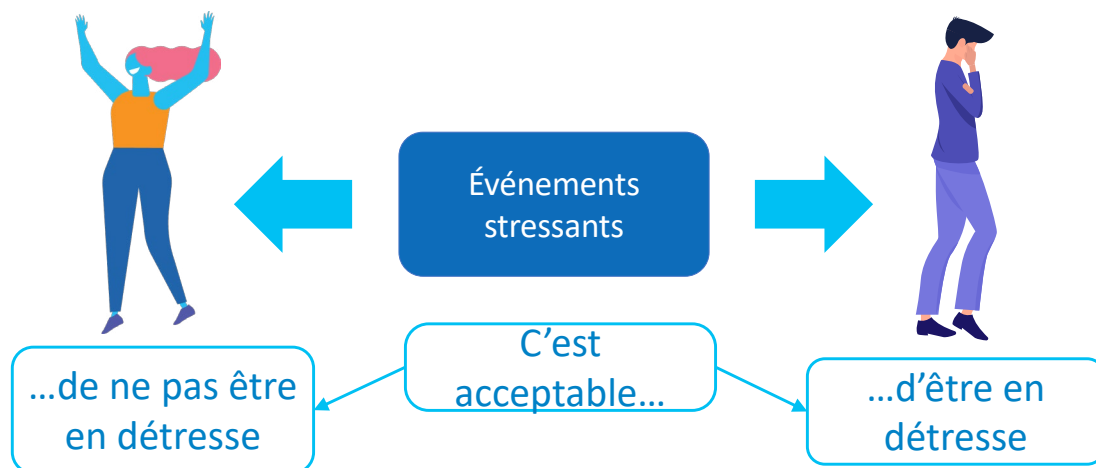
CONSIGNES : Les participants doivent lever la main s'ils sont d'accord.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Chaque personne a sa propre expérience du stress.
Personne ne peut vous dire comment réagir et quoi ressentir, et vous pouvez réagir différemment à différentes situations à des moments différents.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Votre réaction est VOTRE réaction!



Diapo 69 : Réactions à des événements stressants

Cette diapo est animée

À DIRE : Nous sommes en train de vivre une période tumultueuse et nous avons tous différentes réactions normales à des événements anormaux. En période de stress, il est important de protéger notre bien-être mental.

Il est IMPORTANT pour vous de ne pas oublier que VOTRE réaction est VOTRE réaction! Il est correct d'être en détresse ou de ne pas être en détresse.

Ce qui peut être stressant pour une personne peut être stimulant et un défi à relever pour une autre. Les réactions au stress sont très individuelles parce que ce sont rarement les exigences elles-mêmes qui sont la cause du stress. C'est plutôt notre interprétation de ne pas pouvoir gérer ces exigences qui nous mène à vivre ces exigences comme stressantes. Ainsi, une personne pourra trouver une situation écrasante alors qu'une autre personne la gèrera plutôt facilement. Ce sont nos croyances, attitudes, interprétations, perceptions et autres facteurs, en combinaison avec les événements externes, qui tendent à créer du stress.

La plupart des personnes gèrent efficacement la majorité des facteurs de stress dans leur vie. Mais les recherches indiquent que le stress chronique et non-géré peut être un facteur dans le développement et/ou l'exacerbation d'un grand nombre de types de problèmes de santé physique et psychologique.

Les stratégies d'adaptation et de relaxation sont vraiment importantes – c'est comme si elles réinitialisaient le système.

Quelques mots sur le deuil et la perte

À DIRE : Il est important de reconnaître que nous sommes nombreux à faire face à un deuil ou à une perte en raison de la pandémie de COVID-19. Ce n'est pas seulement en raison des décès dus au virus, mais aussi d'autres types de pertes : notre sens de bien-être physique et mental, notre emploi, notre capacité à nous réunir pour faire la fête, célébrer les événements importants de la vie, nos connexions sociales et notre liberté. Ensemble, nous faisons tous le deuil de la perte de notre vie comme nous avons l'habitude de la vivre.

Nous allons passer par les étapes du deuil, et au fil du temps, nous passerons par l'acceptation, où nous trouverons pouvoir et contrôle. Lorsque nous atteindrons cette étape, nous commencerons à diriger notre attention et notre énergie vers les choses que nous pouvons contrôler.

Signes physiques du deuil

Nous pensons souvent au deuil comme à un processus purement émotionnel, mais le deuil fait souvent intervenir des problèmes physiques, comme la fatigue, la nausée, la perte ou le gain de poids, les douleurs et l'insomnie.

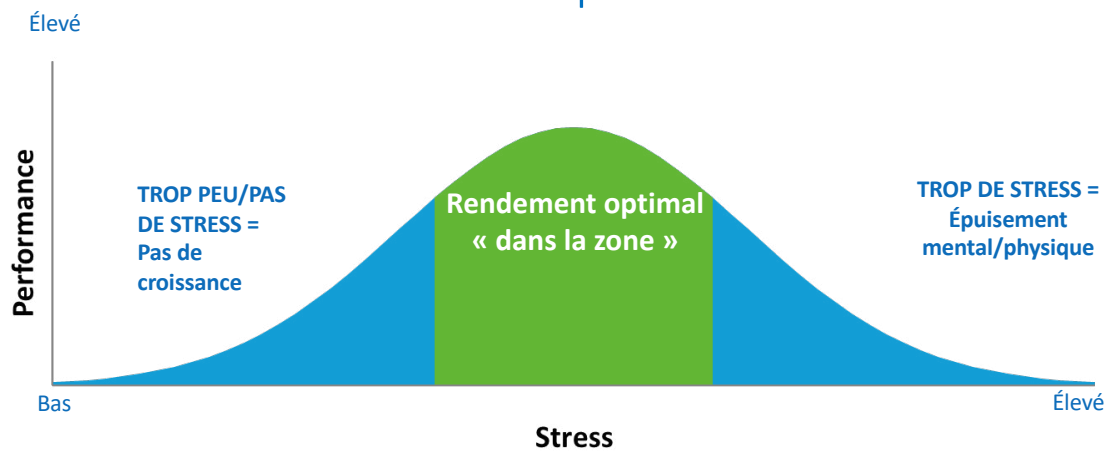
Le deuil est une expérience individuelle; il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon de faire son deuil. La façon dont vous faites votre deuil dépendra de nombreux facteurs, y compris votre personnalité et votre façon de gérer, votre expérience de la vie, votre foi, et l'importance de la perte pour vous. Lorsque vous êtes en deuil, il est plus important que jamais de prendre soin de vous. Le stress d'une grande perte peut rapidement vider vos réserves d'énergie et d'émotions. Prendre soin de vos besoins physiques et émotionnels vous aidera à passer par ce moment difficile.

Source : <https://www.helpguide.org/articles/grief/coping-with-grief-and-loss.htm>

Article : Coronavirus : 10 façons d'aider les personnes en deuil
https://www.huffingtonpost.fr/entry/coronavirus-10-facons-daider-les-personnes-en-deuil_fr_5e999af6c5b63639081d0d1a

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Stress et performance



Le stress est un élément de la vie, mais tout le stress n'est PAS négatif!
Trop ou pas assez de stress peuvent affecter votre bien-être négativement.

Diapo 70 : Le stress et la performance

Cliquez pour révéler le texte en bas de la diapositive.

Le stress est un fait de la vie, mais tout stress n'est pas négatif.

À DIRE : Comme nous l'avons vu dans le module 2, le travail est une très grande partie de notre vie, et la plupart d'entre nous passons la majorité de notre temps au travail (le travailleur canadien moyen passe 30 à 40 heures par semaines au travail et les dirigeants et gestionnaires y passent probablement plus de temps). En raison de la COVID-19, le télétravail a allongé la semaine de travail pour de nombreuses personnes puisque les limites de début et de fin du travail sont devenues floues.

Et pourtant, certaines personnes travaillent mieux sous pression. Le travail peut être tout autant une **source positive de stress (eustress)** qu'une **source négative de stress (détresse)**.

Ce modèle nous montre que :

- Trop peu de stress peut empêcher la croissance et diminuer la performance (le coin gauche de la courbe—faible performance et faible stress)
- Trop de stress négatif (détresse) peut devenir nuisible à votre santé et votre bien-être global et vous mettre à risque d'épuisement (coin droit de la courbe—faible performance et stress élevé)
- Une quantité modérée de bon stress (eustress) nous met « dans la zone ». Elle améliore notre efficacité et nous motive à faire les choses (rendement optimal—zone verte du milieu)

Le stress professionnel négatif (détresse) peut être lié à :

- **Des exigences :** des problèmes comme la charge de travail, des modèles professionnels et le milieu de travail.
- **Le contrôle :** que la personne peut exercer sur son travail.
- **Le soutien :** encouragement, parrainage et ressources fournies par une organisation, la direction et les collègues.
- **Les relations :** promotion de contributions professionnelles positives pour éviter le conflit et gérer le comportement inacceptable. L'attente est que les employés ne soient pas soumis à des comportements inacceptables (comme le harcèlement), mais s'ils y sont, qu'il y ait des systèmes en place pour réagir aux inquiétudes des personnes.
- **Les rôles :** inquiétudes quant à la compréhension par les personnes de leur rôle dans l'organisation et si l'organisation fait en sorte qu'une personne n'a pas de rôles conflictuels.

Le changement : comment une organisation (petite ou grande) gère et communique le changement.

Contexte

Selon les psychologues Robert Yerkes et John Dodson, une relation en courbe en cloche peut être établie entre le stress et la performance : avec peu de stress, le rendement d'une personne sont très faibles. À mesure que le niveau de stress augmente, le rendement d'une personne se renforcent. Le rendement optimal se produit lorsque la personne a une quantité optimale de stress, de façon à se sentir motivée sans toutefois souffrir d'anxiété excessive. Une fois que le pic d'excitation optimale et de performance optimale est passé, une excitation accrue (plus grande anxiété/plus grand stress) nuit à la performance. À des niveaux d'excitation très élevés (très forte anxiété/fort stress), les performances deviennent très faibles jusqu'à ce qu'elles ressemblent à celles de l'état initial d'excitation faible.

Définitions (à titre informatif)

Bon stress (eustress) – le stress bénéfique peut faire qu'un employé se sente mis au défi de façon positive dans son milieu de travail.

Mauvais stress (détresse) – le stress nuisible qui entraîne un fardeau excessif pour l'employé concerné, résultant en effets négatifs (perçus ou réels) sur la santé.

Stress professionnel – ce terme est utilisé pour décrire la réaction que les personnes peuvent avoir lorsqu'elles ont des exigences et pressions professionnelles qui ne correspondent pas à leurs connaissances et capacités et qui mettent au défi leur capacité à gérer (Leka, Griffiths et Cox, 2004).

Épuisement – état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte de la participation à long terme à des situations professionnelles qui sont émotionnellement exigeantes (Schaufeli et Greenglass, 2001).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Stress et résilience

Qu'est-ce que cela veut dire, d'être résilient?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos réponses dans la boîte de clavardage.

Diapo 71 : Remue-méninges par clavardage : le stress et la résilience

À DEMANDER : Qu'est-ce que cela veut dire, d'être résilient?

Bilan

CONSIGNES : L'animateur résume ce qu'il remarque dans les réponses.

Réponses possibles :

- Capacité à revenir dans un état vert en santé
- Capacité de prendre du recul
- Capacité de rebondir
- Capacité d'être fluide
- Capacité de se rétablir
- Capacité de supporter les pressions quotidiennes

Cliquez pour révéler la définition de la résilience sur la diapositive suivante

La résilience est le processus qui consiste à bien s'adapter face à l'adversité, aux traumatismes, aux tragédies, aux menaces ou aux sources importantes de stress. Cela veut dire « rebondir » d'expériences difficiles et de situations stressantes.

Diapo 72 : Définition de la résilience

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à haute voix OU donne aux participants un moment pour la lire eux-mêmes.

La résilience est le processus de bien s'adapter face à l'adversité, le traumatisme, la tragédie, la menace ou les grandes sources de stress. Cela veut dire « rebondir » d'expériences difficiles et de situations stressantes.

Source : The Road to Resilience, American Psychological Association, 2014

<https://studentsuccess.unc.edu/files/2015/08/The-Road-to-Resiliency.pdf>

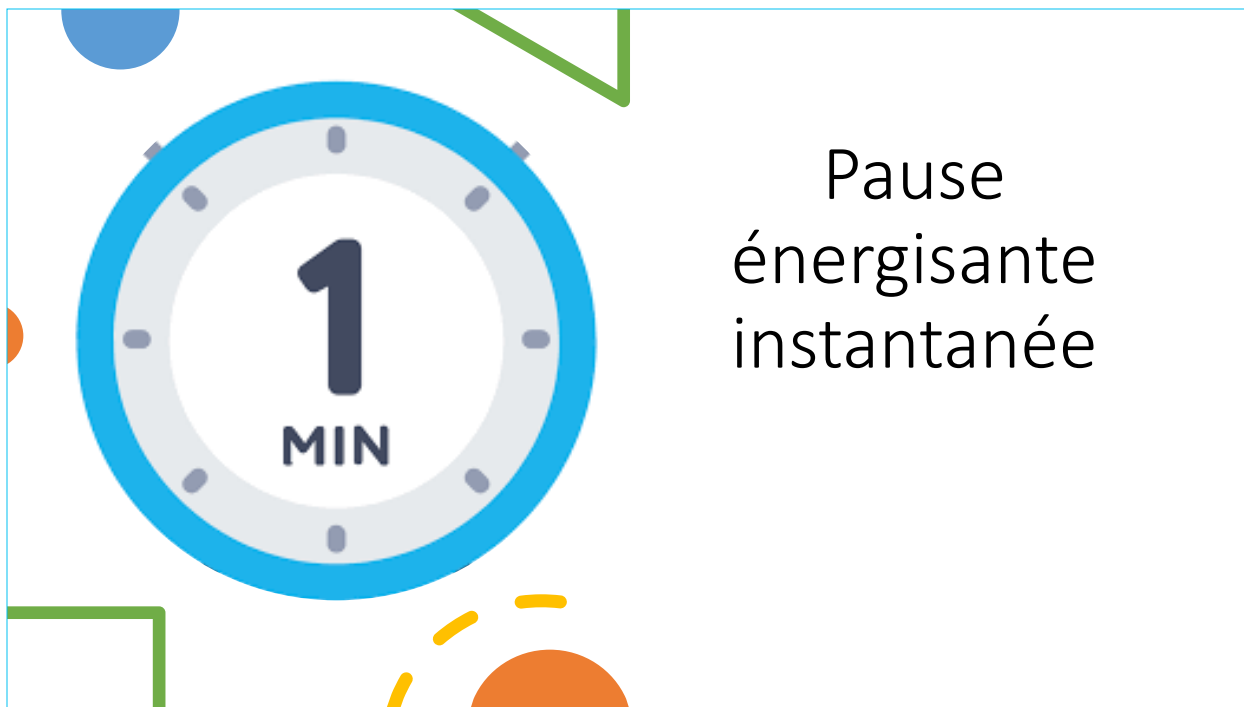
À DIRE : La résilience n'est pas un trait que nous avons ou n'avons pas. C'est une compétence que nous pouvons apprendre. Cela implique les comportements, les pensées et les actions qui peuvent être apprises et développées par quelqu'un.

La plupart des personnes sont très résilientes et ont les compétences pour gérer le stress. Il n'y a pas de choses uniques qui vous rendent résilient. C'est une combinaison de choses—se connaître est la clé! Par exemple, maintenir ou développer des connexions sociales, l'humour, l'optimisme et la capacité à être souple et à recadrer le défi sont des traits courants que vous pourrez trouver chez les personnes résilientes.

Source : The Psychobiology of Depression and Resilience to Stress: Implications for Prevention and Treatment, *Annual Review of Clinical Psychology*, Southwick, et coll., 2005.

Dans ce module, nous allons proposer des stratégies pour vous aider à gérer le stress et demeurer résilient.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 73 : Pause énergisante instantanée

Diapositive cachée

Pause énergisante instantanée d'une minute (facultative)

Objectif : Faire en sorte de garder l'attention des participants tout en donnant un court entracte du contenu. Ceci n'est pas une longue pause.

CONSIGNES : Faites avec les participants une activité énergisante d'une minute. Par exemple, demandez à tout le monde de se lever (s'ils le peuvent), de s'étirer et de respirer profondément. Peu importe ce que vous faites, faites en sorte que ce soit rapide. Cela ne devrait pas prendre plus d'1 minute.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Que faites-vous actuellement pour faire face à votre (vos) plus grand(s) défi(s) ou facteur(s) de stress ?

Sélectionnez toutes vos réponses :

- | | |
|---|---|
| ☐ Exercice/prendre une marche | ☐ Jouer avec des animaux de compagnie |
| ☐ Écouter de la musique | ☐ Faire du magasinage/dépenser de l'argent |
| ☐ Prendre une bière/un verre de vin | ☐ Écouter la TV |
| ☐ Jouer aux jeux vidéo | ☐ Passer trop de temps sur les réseaux sociaux |
| ☐ Parler à quelqu'un qui peut aider | ☐ Établir les limites |
| ☐ Manger de la malbouffe/restauration rapide | |

Diapo 74 : Sondage : Stratégies d'adaptation

À DIRE : Pensez à votre plus grand défi ou facteur de stress en ce moment. Pensez maintenant à ce que vous faites pour gérer ce défi ou ce facteur de stress. La liste n'est pas complète. Vous pouvez faire d'autres choses qui ne sont pas sur cette liste pour gérer.

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la diapo suivante.

Question : Que faites-vous actuellement pour faire face à votre (vos) plus grand(s) défi(s) ou facteur(s) de stress ?

Sélectionnez toutes vos réponses :

- ☐ Exercice/prendre une marche
- ☐ Écouter de la musique
- ☐ Prendre une bière/un verre de vin
- ☐ Jouer aux jeux vidéo
- ☐ Parler à quelqu'un qui peut aider
- ☐ Manger de la malbouffe/restauration rapide
- ☐ Jouer avec des animaux de compagnie
- ☐ Faire du magasinage/dépenser de l'argent
- ☐ Écouter la TV
- ☐ Passer trop de temps sur les réseaux sociaux
- ☐ Établir les limites

Bilan

CONSIGNES : L'animateur résume ce qu'il remarque dans les réponses.

À DIRE :

- La plupart des personnes réussissent à gérer la majorité de leurs facteurs de stress la plupart du temps, qu'ils soient internes ou externes.
- Il n'y a pas de stratégie unique qui soit efficace dans toutes les situations, et les personnes se reposent souvent sur les mêmes trois ou quatre stratégies d'adaptation pour les situations difficiles.
- Lorsque nous nous attaquons au stress, c'est une bonne idée de commencer petit, par des étapes gérables et de partir de ce point de départ.

- **Nous utilisons tous des stratégies d'adaptation négatives (malsaines) parfois** lorsque nous avons besoin de gérer des situations stressantes ou difficiles. Cependant, les stratégies malsaines d'adaptation tendent à fonctionner à court terme, mais ne sont pas des stratégies efficaces à long terme et peuvent entraîner leurs propres problèmes. Même si nous le savons, il est parfois plus facile d'utiliser des stratégies d'adaptation négatives (malsaines) dans le moment. C'est normal et ne pose pas problème de temps en temps. C'est quand elles entraînent des problèmes comme un trouble lié à l'usage de substances, qu'elles deviennent problématiques. L'objectif est d'équilibrer les stratégies négatives d'adaptation et les positives.

Source : Coping Strategies For Better Mental Health, 2017
<https://www.medicentres.com/2018/11/coping-strategies-mental-health/>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo pour présenter les 4 grandes stratégies d'adaptation

Les 4 grandes stratégies

Respiration
profonde



Répétition
mentale



Monologue
intérieur
positif



Établissement
d'objectifs

Diapo 75 : Les 4 grandes stratégies d'adaptation

À DIRE : Maintenant, nous allons présenter les 4 grandes stratégies de renforcement de la résilience : la respiration profonde, la répétition mentale/la visualisation, le monologue intérieur et l'établissement d'objectifs.

À DEMANDER : Avez-vous déjà utilisé ces stratégies? Lever la main si la réponse est oui.

À DIRE : Les 4 grandes stratégies sont des **techniques basées sur des données probantes** pour gérer le stress et améliorer les résultats. Il est cliniquement prouvé que ces stratégies réduisent la réaction au stress lorsque nous en avons dans notre vie.

L'utilisation de ces stratégies seules ou en combinaison avec d'autres techniques de gestion du stress de même que prendre soin de nous, nous permet de former notre cerveau et accroît notre résilience. De la même façon que nous pouvons former notre corps pour améliorer nos résultats physiques, nous pouvons aussi former notre esprit pour améliorer notre efficacité et notre préparation mentale et émotionnelle. La science à l'appui de la formation du cerveau est utilisée en psychologie sportive depuis des années pour former d'excellents athlètes et améliorer leurs performance. En fait, au niveau élite, ce qui distingue souvent les résultats supérieurs n'est pas la formation physique que les athlètes font, mais leur formation psychologique.

Les recherches indiquent que les techniques de gestion du stress peuvent réduire notre niveau de stress et améliorer notre rendement. Elles suggèrent aussi que les mêmes compétences peuvent réduire notre susceptibilité à développer différents problèmes physiologiques et liés au stress, améliorant ainsi notre bien-être.

Cependant, ces compétences doivent être apprises, appliquées et pratiquées pour être efficaces dans la gestion du stress.

Références

Barwood, M. J., Dalzell, J., Datta, A. K., Thelwell, R. C. et Tipton, M.J. (2006). Breath-hold performance during cold water immersion: Effects of psychological skills training. *Aviation, space, and environmental medicine*, 77(11), 1136-1142.

Hatzigeorgiadis, A., Theodorakis, Y. et Zourbanos, N. (2004). Self-talk in the swimming pool: The effects of self-talk on thought content and performance on water-polo tasks. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16(2), 138-150.

Mento, A. J., Steel, R. P. et Karren, R. J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966-1984. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39(1), 52-83.

Paul, G., Elam, B. et Verhulst, S. J. (2007). A longitudinal study of students' perceptions of using deep breathing meditation to reduce testing stresses. *Teaching and learning in medicine*, 19, 287-292.

Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D. et Armor, D. A. (1998). Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. *American psychologist*, 53(4), 429.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

La respiration profonde



- Fournit de l'oxygène au cerveau
- Calme le corps et l'esprit
- Améliore la concentration
- Ralentit le système nerveux central, réduit le stress et l'anxiété

Diapo 76 : La respiration profonde

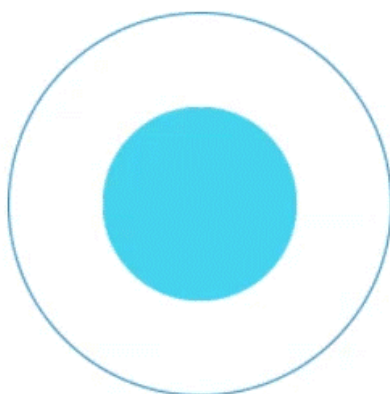
A DIRE : La science a prouvé que la pratique de respirations profondes réduit les niveaux de stress en délivrant plus d'oxygène aux organes vitaux, y compris le cœur, l'intestin et le cerveau. Souvent, nous pouvons utiliser cette stratégie à court terme pour gérer une vague d'anxiété ou de menace. N'hésitez pas à utiliser cette pratique généreusement. Les émotions négatives passent. La pratique de la respiration profonde ralentira en fait notre rythme cardiaque, réduira notre pression sanguine et éteindra notre réaction automatique au stress (lutte, fuite, fige).

À DEMANDER : Est-ce que quelqu'un le fait régulièrement?

À DIRE : Entraînons-nous ensemble à l'aide du graphique de la prochaine diapositive.

Cliquez pour passer à la diapositive suivante

Pratiquons la respiration profonde



Diapo 77 : Pratiquons la respiration profonde (aussi connue sous le nom de respiration diaphragmatique)

Cette diapo est animée

CONSIGNES : L'animateur guide les participants dans quelques séries de respiration profonde :

- Asseyez-vous ou tenez-vous debout confortablement.
- Mettez une main sur la poitrine et l'autre sur le ventre.
- Respirez profondément par le diaphragme : inspirez lentement par le nez pendant trois ou quatre comptes, en laissant le ventre se gonfler.
- Tenez votre respiration brièvement et expirez profondément pendant trois ou quatre comptes.
- Répétez plusieurs fois.

Levez la main : Combien d'entre vous avez senti votre main bouger sur la poitrine?

À DIRE : Vous pouvez vous entraîner n'importe où, n'importe quand. Il est important d'incorporer et d'utiliser la respiration profonde pendant votre journée et d'en faire une routine régulière. Ce faisant, vous faites en sorte de réactiver le mode relaxation en éteignant la réaction au stress.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le monologue intérieur



Diapo 78 : Le monologue intérieur

A DIRE : En cas de situation stressante (comme la pandémie de COVID-19), il est important de remarquer votre dialogue interne (ce que vous vous dites). Pensez à la quantité de choses que vous vous dites chaque jour. Nous sommes notre propre compagnon constant et cela veut dire que vos pensées influencent vos émotions, mais vous avez la capacité de changer votre monologue intérieur (reformer notre cerveau) pour vous soutenir au lieu de laisser vos pensées négatives prendre le dessus.

Si vos pensées deviennent négatives, essayez de voir si vous pouvez les remettre en question, soit avec des pensées plus tournées sur les faits, soit avec des pensées plus douces, positives ou utiles.

Par exemple, si vous vous dites que vous ne pourrez jamais gérer la situation, quel serait le résultat le plus probable? Vous pouvez remplacer ces pensées par un message plus positif, comme « je peux le faire. Je suis déjà passé par des situations difficiles par le passé et je peux aussi traverser celle-là, un jour à la fois. » « Je vais pouvoir surmonter la prochaine heure. » Cela influencera votre expérience du stress et de vos émotions.

NOTE : Nous savons maintenant qu'il est incorrect de dire que nous nous parlons à un rythme d'un certain nombre de mots par minute/heure, ne donnez donc pas ce chiffre. Il n'y a pas de preuves pour soutenir cette affirmation.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Pièges courants de pensée

Surgénéralisation

Je rate
TOUJOURS!

Les « devrais »

Je DEVRAIS
mieux faire.

Lecture des pensées

Ils ne
m'aiment pas.

Catastropher

Si je n'y
parviens pas, je
vais perdre
mon emploi.

Diapo 79 : Les pièges courants de pensée

A DIRE : Une façon de changer notre monologue intérieur négatif est de trouver les modèles de pensées négatives ou « pièges de pensée » et de les remettre en question.

Le monologue intérieur est parfois appelé « critique intérieur ». Cela se produit lorsque nous nous disons des choses négatives comme « je ne peux pas le faire » ou « je vais rater ». Ce type de pensées contribue à l'élévation des niveaux d'éveil et de stress et finit par diminuer nos chances de réussir.

Pièges de pensée courants

À DIRE : Un piège de pensée est le terme utilisé pour décrire la façon dont nous interprétons incorrectement les événements de notre vie. Les pièges de pensée les plus courants sont :

Cliquez pour révéler chaque piège de pensée

La surgénéralisation : Utiliser les mots comme « toujours » ou « jamais ». Le fait que quelque chose se soit produit une fois ou quelques fois vous donne l'impression que cela se produira tout le temps. Par exemple : vous faites une erreur et vous dites « je rate toujours ».

La lecture des pensées : Prendre des raccourcis et sauter sur les conclusions, comme on l'appelle souvent, se produit lorsque vous supposez que vous savez ce qu'une autre personne pense. Même si nous ne l'admettons pas, nous prenons souvent des raccourcis et supposons que nous savons ce qu'une autre personne pense et ressent, et pourquoi elle agit d'une certaine façon. La vérité est que nous ne savons pas ce qu'une autre personne pense en réalité. Par exemple : « Elle ne m'aime pas ».

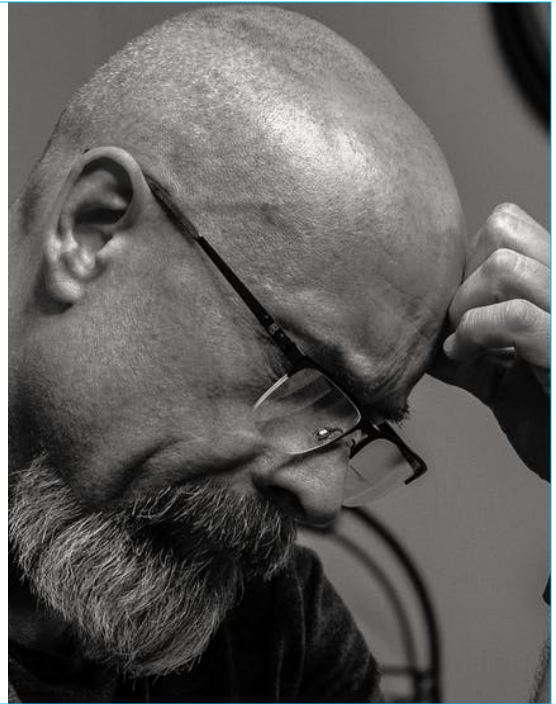
Les « devrais » : Cela se produit lorsque nous avons une idée fixe et précise de comment nous ou d'autres personnes devons nous comporter, et surestimons les conséquences négatives des attentes que nous avons qui ne sont pas satisfaites. Par exemple : « Je devrais mieux faire ».

Catastropher : Se jouer encore et encore les pires scénarios et « et si » dans notre esprit et les anticiper au lieu des résultats positifs ou neutres. Par exemple : « Si je n'y parviens pas, je vais perdre mon emploi ».

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remettre en question les pièges de pensée

- Quelles preuves avez-vous pour soutenir ou contredire cette pensée?
- Quelle est la probabilité que cela arrivera/n'arrivera pas?
- Que dirais-je à un ami s'il me faisait part de ces pensées? Qu'est-ce qu'un ami me dirait si je lui faisais part de ces pensées?



Diapo 80 : Les pièges courants de pensée

À DIRE : Remettez en question les pièges de pensée à l'aide des questions suivantes :

- Quelles preuves ai-je soutenant ou réfutant cette pensée?
- Quelle est la probabilité que cela se produise/ne se produise pas?
- Que dirais-je à un ami s'il me faisait part de ces pensées? Qu'est-ce qu'un ami me dirait si je lui faisais part de ces pensées?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Pratiquons le monologue intérieur positif

Choisissez la lettre correcte (A, B, C, D) de la colonne de droite

Pensées négatives

1. Mon enfant n'a pas encore répondu à mon texte. Quelque chose de mauvais a dû se passer.
2. Je ne vais jamais m'améliorer à cet emploi!
3. Je ne suis tellement pas en forme, je ne pourrais jamais faire un 5 km.
4. Ma superviseure ne me sourit jamais. Elle ne m'aime pas.

Remplacez par...?

- A. Je suis fort(e) et capable, et je veux vraiment le faire pour moi.
- B. J'ai fait du bon travail, même si ce n'était pas parfait.
- C. Elle a une expression sérieuse la plupart du temps parce qu'elle m'écoute.
- D. Il va probablement bien et a juste oublié de me répondre.

*Pouvez-vous me donner un autre exemple de monologue intérieur négatif?
Par quoi pouvez-vous le remplacer?*

Diapo 81 : Pratiquons le monologue intérieur positif

Cette diapo est animée

À DIRE : Nous savons que le fait de remplacer des pensées négatives par des pensées positives peut nous donner confiance et nous concentrer, ce qui peut aider notre état d'esprit.

Sur la diapo, je vais vous montrer quelques exemples de pensées négatives (dans la colonne de gauche) et votre tâche est de choisir le remplacement correct (A, B, C ou D) de la colonne de droite.

L'animateur donne un exemple au besoin :

Phrase négative : « J'ai dit quelque chose de stupide qui a fâché mon collègue. Je suis tellement stupide, je fais toujours ça! » Vous pouvez le remplacer par quelque chose comme : « J'ai fait une erreur. L'erreur est humaine. Cela ne veut pas dire que je suis stupide. Je suis quand même un bon collègue. Je peux présenter mes excuses. »

CONSIGNES :

L'animateur clique pour révéler chaque pensée négative dans la colonne de gauche et lit les affirmations à voix haute une par une, en faisant une pause après chaque affirmation pour donner le temps aux participants d'écrire leur réponse (A, B, C ou D) dans la boîte de clavardage :

- Mon enfant n'a pas encore répondu à mon texte. Quelque chose de mauvais a dû se passer. *Ceci est un exemple de catastropher.*
Réponse correcte : D
- Je ne vais jamais m'améliorer à cet emploi! *Ceci est un exemple de surgénéralisation.* **Réponse correcte : B**
- Je suis tellement pas en forme, je ne pourrais jamais faire un 5km. *Ceci est un exemple de surgénéralisation.* **Réponse correcte : A**
- Ma superviseuse ne me sourit jamais. Elle ne m'aime pas. *Ceci est un exemple de lecture de pensée.* **Réponse correcte : C**

Cliquez pour révéler la question en bas de la diapo

À DEMANDER : Pouvez-vous me donner un autre exemple de monologue intérieur négatif? Par quoi pouvez-vous le remplacer?

Réponses possibles :

- « Pourquoi est-ce que je laisse toujours tout à la dernière minute? » pourrait être remplacé par « je suis déjà arrivé jusqu'ici. Je peux le faire. »
- « Je ne suis pas assez bonne » pourrait être remplacé par « j'apprends encore et je ferai mieux la prochaine fois. »
- « Je fais tout le temps des erreurs » pourrait être remplacé par « l'erreur est humaine ».

Les participants peuvent lever la main ou écrire leur réponse dans la boîte de clavardage.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

La répétition mentale



- Prépare mentalement aux « **et si** »
- Atténue le stress et l'anxiété sur la situation
- Améliore la concentration
- Renforce la confiance

Diapo 82 : La répétition mentale

À DIRE : Une visualisation mentalement saine implique de se préparer mentalement aux «et si». Elle nous aide à prédire les problèmes possibles et à y trouver des solutions à l'avance. L'essentiel est d'imaginer l'événement de la vie le plus probable et ensuite de visualiser une « carte routière » de ce que vous voulez voir se passer pour obtenir un résultat positif.

Par exemple, si vous avez une situation interpersonnelle difficile à gérer, imaginez comment vous souhaitez approcher la personne concernée, ses réactions possibles et vos réactions à cela.

La visualisation contribue aussi à améliorer les résultats puisqu'il s'agit d'une autre forme de pratique.

Par exemple, un skieur alpin peut visualiser le processus de descendre la piste en ski pour savoir où faire les virages optimaux pour améliorer son temps.

Entraînons-nous à visualiser.

CONSIGNES : L'animateur choisit une option parmi les exemples ci-dessous.

Prendre l'autobus

- Fermez les yeux.
- Imaginez que vous prenez l'autobus au travail.
- Vous sortez de chez vous pour marcher vers l'arrêt d'autobus.
- Vous arrivez à l'arrêt à temps pour voir l'autobus s'arrêter pour laisser les personnes monter et descendre.
- Vous laissez deux personnes descendre.
- L'odeur du gaz envahit vos narines.
- Vous montez dans l'autobus
- Vous regardez autour de vous pour trouver un siège disponible.
- Le siège est dur et froid lorsque vous vous asseyez.
- Vous entendez un tout petit peu de musique des écouteurs d'un autre passager quelques sièges plus loin.
- Vous regardez par la fenêtre et observez quelques voitures passer.
- Quelques moments avant d'atteindre votre arrêt, vous appuyez sur le bouton pour demander l'arrêt.
- L'autobus s'arrête et vous descendez dans la rue. Vous sentez l'air frais.

- Vous marchez vers votre bâtiment en face de la rue et vous voyez un de vos collègues vous faire bonjour de la main.
- Imaginez votre conversation avec votre collègue lorsqu'il arrivera à vous.

(Donnez quelques moments pour permettre aux participants d'imaginer cette conversation)

Boire un café le matin

- Fermez les yeux.
- Imaginez que vous venez de vous réveiller.
- Vous êtes encore un peu endormi mais vous vous levez et allez à la cuisine.
- Vous sentez le café fraîchement passé.
- Vous ouvrez un placard pour trouver votre tasse préférée.
- Vous allez à la cafetière pour vous verser une tasse du liquide chaud et fumant.
- Vous prenez une grande inspiration pour sentir l'odeur de votre café.
- Vous prenez une gorgée et en savourez le goût.

Goûter un citron

- Fermez les yeux.
- Imaginez que vous êtes dans la cuisine. Sur un banc, vous voyez un panier de citrons.
- Vous tendez la main pour choisir un citron jaune mûr.
- Vous sentez le poids du citron dans votre main.
- Vous passez les doigts sur la surface lisse et cireuse du citron... vous en sentez la texture bosselée.
- Vous portez le citron à votre nez et respirez l'odeur citronnée... et ensuite vous ouvrez le citron.
- À mesure que la chair jaune vif est coupée, vous voyez le jus couler... un arôme citronné emplit la salle.
- Vous découpez une tranche et la mettez dans la bouche.
- Vous mordez dedans... votre bouche se remplit du goût du jus de citron acidulé, citronné et sûr.

Bilan : Avez-vous pu imaginer la tasse de café/le citron/le fait de monter dans l'autobus? Avez-vous pu le voir? Avec-vous pu le sentir? En avez-vous envie? C'est comme cela que la visualisation fonctionne.

À DIRE : Cela est la preuve que la visualisation fonctionne, et la preuve que notre corps et notre esprit sont connectés. La visualisation et la répétition mentale plus précisément nous aident à nous préparer à l'avenir et améliorer nos résultats.

La visualisation, c'est vraiment imaginer quelque chose. C'est ce que nous venons de faire.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Pratiquons la répétition mentale



Imaginez une situation chez vous/au travail...

Quel en a été le résultat?

S'il y avait un résultat négatif, prenez le temps d'utiliser votre imagination et de le changer en résultat positif.

Diapo 83 : Pratiquons la répétition mentale

À DIRE : Maintenant, considérez une situation de vie réelle à la maison ou au travail et prenez un moment pour répéter mentalement cette situation (c'est-à-dire qui est impliqué ; ce qui se passe ; que pourriez-vous dire, etc.)

CONSIGNES : L'animateur peut partager un exemple tel que ceux fournis ci-dessous et demande aux participants de faire part de leurs idées dans la boîte de clavardage ou désactivent le mode silencieux pour donner un exemple.

À DIRE : Par exemple, vous pouvez visualiser une situation au travail où vous vous préparez à une présentation ou à une entrevue d'embauche. Imaginez et répétez ce que vous feriez ou diriez dans cette situation. Imaginez comment et dans quel ordre vous feriez votre présentation, ou comment vous répondriez aux questions d'entrevue.

Exemple 1 : Parler à votre chef/demander des congés

- Imaginez ce que vous voulez dire ou demander à votre chef – écrivez-le si possible
- Quels mots utiliseriez-vous?
- Mettez-vous en situation ou répétez comment la conversation peut aller (en face d'un miroir ou avec quelqu'un d'autre si possible)

Exemple 2 : Présentation

- Vous êtes-vous déjà senti nerveux à l'idée de donner une présentation au travail? La répétition mentale fonctionne extrêmement bien pour se préparer à ce genre de situation.
- Imaginez-vous en train de marcher à l'avant de la salle et de vous tenir très confiant devant vos collègues. Vous sentez votre respiration ralentir et aller plus profond.
- Maintenant, quels problèmes pourriez-vous avoir en face de la salle? Vous pourriez perdre votre concentration à cause de vos nerfs. Une solution consiste à regarder vos notes pour trouver où vous en êtes et reprendre votre concentration
- Autre problème possible : vous n'avez pas assez de documents pour tout le monde, même si vous pensiez en avoir imprimés assez. La solution est de demander aux personnes de partager. Votre présentation se déroule sans heurts et vous réussissez à répondre aux questions à la fin.

- Dernier problème possible : Il y a une question à laquelle vous ne connaissez pas la réponse. Vous pouvez résoudre le problème en disant « C'est une excellente question et malheureusement, je n'ai pas la réponse puisqu'elle sort du sujet sur lequel je me concentre aujourd'hui. » Vous finissez de répondre aux autres questions facilement. Succès!

Exemple 3 : Entrevue d'embauche

- Vous êtes-vous déjà senti nerveuse à l'idée d'avoir une entrevue d'embauche?
- Imaginez devoir rencontrer votre employeur potentiel et lui dire bonjour en souriant. Si vous êtes en personne, vous vous asseyez en face de lui et attendez qu'il commence l'entrevue. Quels problèmes pourraient survenir pendant l'entrevue?
- Vous pouvez avoir une question dont vous ne vous souvenez pas de la réponse. La solution est de prendre un moment pour vous détendre et respirer. Laissez la réponse venir à vous.
- On vous pose une deuxième question à laquelle vous ne connaissez pas la réponse. La solution consiste à vous demander si vous pouvez revenir à la question plus tard. L'employeur accepte et vous vous détendez.
- On vous demande le nom de vos deux références, mais vous vous rendez compte que vous n'avez pas leurs coordonnées sous la main. La solution est de demander à l'intervieweur si vous pouvez lui envoyer leurs coordonnées plus tard aujourd'hui par courriel. Succès!

Bilan

À DEMANDER : Quel a été le résultat? Avez-vous pu penser à des façons de remettre en question les pensées négatives qui sont survenues?

À DIRE : En résumer, imaginer un événement peut créer les mêmes sensations dans le corps que le fait d'y être. Cela peut nous aider à prendre du recul par rapport au stress, mais cela aide aussi à nous préparer au stress prochain en imaginant les « et si? » et en les changeant par « que faire maintenant? ».

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

L'établissement d'objectifs dans le moment



- L'établissement d'objectifs peut vous motiver
- Il peut donner une orientation
- Décomposez les objectifs en petits morceaux plus gérables
- L'établissement d'objectifs est un tremplin pour la réussite

Diapo 84 : L'établissement d'objectifs dans le moment

Cette diapo est animée

À DIRE : En cas de situation stressante ou quand on n'a pas le temps de réfléchir, on n'a pas souvent le luxe d'analyser nos objectifs ou d'établir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels). Dans ce type de situation, concentrez-vous sur le moment et sur comment vous allez affronter la prochaine minute.

Si vous vous retrouvez dans une situation stressante qui vous submerge, posez-vous la question :

- « Qu'est-ce que je vais faire pour résoudre la situation? »
- « Qu'est-ce que je vais faire pour tenir les prochaines minutes? »

Si vous n'avez pas eu assez de sommeil ou de temps pour faire de l'exercice et souhaitez « retourner dans le vert », vous pouvez penser à décomposer l'objectif en petits morceaux.

Par exemple, votre objectif pourrait être de marcher pendant 30 minutes 5 fois par semaine. Pour rendre cet objectif plus gérable, vous pouvez commencer par décomposer la tâche en petits morceaux, par exemple, en allant marcher 10 minutes aujourd'hui. Vous êtes plus susceptible de réussir ainsi. Un objectif utile est un objectif difficile mais pas impossible. Les objectifs sont mieux atteints en petits morceaux, avec une bonne action et l'évaluation des progrès.

Pour commencer, il peut être utile de trouver ce sur quoi vous avez du contrôle, même si ce ne sont que de petites choses, comme le fait de vous brosser les dents.

Discussion en clavardage

À DEMANDER : Quelles sont certaines choses qui sont importantes pour vous et que vous pouvez contrôler?

Réponses possibles :

- Emploi du temps quotidien
- Préparer les repas
- Établir des limites
- Faire de l'exercice
- Éteindre les actualités
- Limiter les réseaux sociaux

Contexte

L'établissement d'objectifs est naturel pour certains et difficile pour d'autres. Mais c'est quelque chose qui peut s'apprendre, surtout quand on se souvient de l'acronyme SMART :

- **Spécifique** : l'objectif doit comprendre un comportement ou un acte spécifique que vous adopterez. Vous ne pouvez créer d'objectifs pour les autres.
- **Mesurable** : vous devez être en mesure de voir les progrès que vous faites. Si vous ne pouvez pas le mesurer, comment pouvez-vous savoir que vous l'avez atteint?
- **Atteignable** : l'objectif doit être possible à atteindre.
- **Réaliste** : l'objectif doit être pertinent et vous motiver. Vous devez le vouloir ou en avoir besoin.
- **Temporel** : vous devez savoir quand vous atteindrez votre objectif

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remue-méninges par clavardage



À quoi pourrait ressembler votre objectif à court terme par rapport à votre défi ou facteur de stress?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.

Diapo 85 : Remue-méninges par clavardage- Pratiquons l'établissement d'objectifs

À DIRE : Pensez à une difficulté ou un défi auquel vous faites face actuellement et trouvez un objectif à court terme pertinent et ce que vous ferez pour l'atteindre.

À DEMANDER : À quoi pourrait ressembler votre objectif à court terme par rapport à votre défi ou facteur de stress? Qu'essayez-vous d'atteindre?

Réponses possibles :

- Créer un emploi du temps familial pour la semaine prochaine
- Planifier les repas de demain
- Faire un tour en bicycle avec les enfants

Les participants peuvent écrire leur objectif à court terme dans la boîte de clavardage.

À DEMANDER : Votre objectif est-il SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporel)? Dans la négative, comment pourriez-vous le changer pour le rendre SMART? Pouvez-vous décomposer votre objectif encore plus?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Diapo 86 : Les 4 grandes stratégies (verso de la carte de poche du continuum)

À DIRE : Au **verso** de la carte de poche du continuum que vous avez reçue, vous trouverez un résumé des 4 grandes stratégies. Conservez ce continuum sur vous pour vous rappeler de l'utiliser lorsque vous en avez besoin.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Activité : Scénario sur les 4 grandes stratégies



VOTRE TÂCHE :

- Dans votre petit groupe, discutez du scénario et répondez aux questions.
- Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 87 : Activité : Scénario sur les 4 grandes stratégies en petits groupes OU en grand groupe

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale lorsqu'ils seront en petits groupes. Toutes les consignes de cette activité se trouvent dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions de groupe, ils doivent télécharger le PDF ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant de rejoindre leur petit groupe.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au scénario sur les 4 grandes stratégies dans le cahier du participant et divise le groupe en 2 petits groupes (ou pas s'il n'y a pas assez de temps). Les participants prennent 5 minutes dans leur petit groupe pour discuter du scénario et parvenir à des réponses aux questions.

À DIRE : Dans un moment, je vais vous diviser en petits groupes pour que vous puissiez travailler ensemble sur un scénario. Dans votre groupe, votre tâche sera de discuter du scénario et de répondre aux questions en vous aidant du continuum de santé mentale et des 4 grandes stratégies pour guider votre discussion. Demandez une personne de votre groupe de faire son rapport au grand groupe.

Bilan : L'animateur recentre le groupe pour faire le bilan du scénario et discuter des réponses des participants avec l'ensemble du groupe.. Demandez au groupe 1 de donner ses réponses et demandez ensuite au groupe 2 si elle a quelque chose à ajouter (pour éviter les répétitions).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario sur les 4 grandes stratégies

Vous êtes généralement quelqu'un de très patient et un bon vivant qui aime faire des blagues. Ces derniers temps, vous avez perdu votre sens de l'humour et êtes de plus en plus frustrée d'avoir à gérer le travail supplémentaire tout en prenant soin de votre famille et de vos parents âgés. Vous aimeriez demander de l'aide à votre patron, mais, avec les derniers licenciements, la dernière chose que vous souhaitez est que votre patron pense que vous ne pouvez pas faire votre travail. Vous vous retrouvez souvent à penser des choses négatives : « je suis nulle », « je vais perdre mon emploi », « je devrais pouvoir en faire plus ». Cette inquiétude constante vous empêche de dormir.

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
2. Où pourriez-vous vous trouver sur le continuum (vert – en santé; jaune – en réaction; orange – blessé; rouge – malade)?
3. Lesquelles des 4 grandes stratégies utiliseriez-vous? Dans quel ordre?

Diapo 88 : Scénario sur les 4 grandes stratégies

Option : si vous trouvez que vous n'avez pas assez de temps, vous pouvez le faire en un grand groupe.

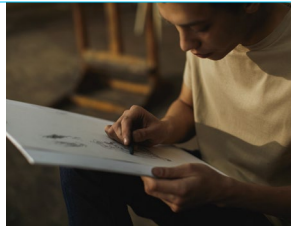
CONSIGNES : L'animateur lit le scénario et les questions, qui se trouvent dans le cahier, avant de diviser les participants en petits groupes.

Réponses possibles :

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
 - Frustration
 - Submergé
 - Perte du sens de l'humour
 - Inquiétudes constantes
 - Pensées/monologue intérieur négatif
 - Difficultés à dormir
2. Où pourriez-vous vous trouver sur le continuum (vert - en santé; jaune - en réaction; orange - blessé; rouge - malade)?
 - Zone jaune (phase en réaction), allant vers le orange (phase blessé)
3. Lesquelles des 4 grandes stratégies utiliseriez-vous? Dans quel ordre?
 - Respiration profonde - pour se calmer et penser clairement, et ensuite utiliser d'autres outils pour se soutenir.
 - Monologue intérieur positif - faites attention et soyez intentionnel dans votre remise en question du monologue négatif. « J'en fais déjà beaucoup. » « Je suis bon à mon emploi. »
 - Établissement d'objectifs - qu'est-ce que je peux faire tout de suite? Faites un plan pour ce que vous souhaitez atteindre à court terme. L'objectif à court terme pourrait être de prendre rendez-vous pour parler à votre chef.
 - Répétition mentale - visualisez/répétez comment vous souhaitez que la conversation avec votre chef aille, ce que vous diriez et les résultats positifs.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

De quelle autre
façon pouvez-
vous demeurer
résilient et en
santé?



Diapo 89 : Discussion ouverte en groupe

À DEMANDER : De quelle autre façon pouvez-vous demeurer résilient et en santé? Qu'aimez-vous faire? Qu'est-ce qui vous fait complètement perdre la notion du temps?

CONSIGNES : L'animateur désactive le mode silencieux pour TOUS les participants OU demande aux participants de lever la main pour animer une discussion ouverte en groupe.

Réponses possibles :

- Faire des choses agréables (faire de l'exercice, prendre des marches, tricoter, écouter des livres audios, lire, faire du jardinage, etc.)
- Gentillesse et compassion envers soi-même
- Faire une sieste
- Marcher dans la nature
- Dire non
- Changer ses attentes envers soi-même
- Célébrer les simples choses de la vie et les choses qui vous manquent généralement

À DIRE : Nous devons prendre le soin de faire des choses agréables.

En particulier, vous pouvez trouver essentiel d'alimenter et de maintenir les liens sociaux parce que cela peut modérer les effets du stress et affecter positivement votre santé mentale. **CONSIGNES :** L'animateur lit la définition du rétablissement à voix haute ou donne un moment aux participants pour la lire. Nous devons être créatifs pour maintenir notre soutien social en période de distanciation physique puisque nous ne pouvons pas voir la plupart de notre famille et de nos amis. Utiliser des plates-formes comme Zoom, WhatsApp, Messenger, FaceTime etc. peut aider, et si vous avez des personnes dans votre vie qui sont moins enclines à utiliser les écrans, vous pouvez utiliser le téléphone ou même écrire des cartes ou des lettres comme avant.

Si vous vous trouvez dans la zone orange ou rouge du continuum, il est bon de demander de l'aide. Le stress persistant et les difficultés de la vie de tous les jours peuvent commencer à vous affecter négativement. Puisque les problèmes de santé mentale peuvent entraîner des difficultés de relations avec la famille, les amis et les collègues, laisser les problèmes seuls diminue souvent notre capacité à apprécier la vie. Le soutien social peut être très puissant au moment de demander de l'aide.

Observez les signes et faites preuve de jugement. Demandez-vous : est-ce que c'est quelque chose d'habituel que je ressens/pense/fais? Si la réponse est non, parlez de votre problème avec un membre de votre famille, un ami ou un collègue de confiance si vous le pouvez. Vous trouverez peut-être que c'est toute l'aide dont vous avez besoin. Si cela n'aide pas complètement, vous pouvez décider si vous avez besoin d'aide professionnelle.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



« Prendre soin de soi n'est pas égoïste. Vous ne pouvez pas servir si votre récipient est vide. »

Eleanor Brown

romancière, anthologue, rédactrice en chef,
enseignante et conférencière américaine

Diapo 90 : Prendre soin de soi

À DIRE : L'essentiel est de prendre soin de soi régulièrement afin d'accroître votre résistance au lieu d'attendre que vous soyez stressé.

N'oubliez pas que lorsqu'il s'agit de prendre soin de soi, il est important de trouver ce qui fonctionne pour vous. Connaissiez-vous vous-même et ce dont vous avez besoin—tout le monde ne bénéficiera pas des mêmes choses. Prenez le temps de vous détendre et de faire les choses que vous aimez. Faites de l'exercice, mangez bien, dormez bien, connectez avec les autres, maintenez une routine, tenez-vous informé par des sources crédibles, etc. Ce sont là des façons de prendre soin de soi.

Concentrez-vous sur ce que vous pouvez contrôler et changer. Faites quelque chose qui est sous votre contrôle et essayez de ne pas vous inquiéter de ce qui n'est pas sous votre contrôle.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Prendre soin de soi est ce que les personnes font pour elles-mêmes pour établir et maintenir leur santé, et empêcher et gérer les maladies. C'est un large concept englobant l'hygiène, la nutrition, le style de vie, les facteurs environnementaux, les facteurs socio-économiques et l'automédication.

- Organisation mondiale de la santé -

Diapo 91 : Définition de prendre soin de soi

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à voix haute ou donne un moment aux participants pour la lire.

Prendre soin de soi est ce que les personnes font pour elles-mêmes pour établir et maintenir leur santé, et empêcher et gérer les maladies. C'est un large concept englobant l'hygiène (générale et personnelle), la nutrition (type et qualité des aliments consommés), le style de vie (activités sportives, loisirs, etc.), les facteurs environnementaux (conditions de vie, habitudes sociales, etc.), les facteurs socio-économiques (niveau de revenus, croyances culturelles, etc.) et l'automédication.

À DIRE : Prendre soin de soi est essentiel pour gérer le stress et maintenir sa santé physique, mentale et émotionnelle. Le manque de repos adéquat et de soins personnels peut éventuellement entraîner des problèmes de santé. Faire d'une habitude le fait de prendre soin de soi tous les jours ou toutes les semaines peut grandement accroître sa résilience et prévenir l'épuisement.

Source : <https://www.who.int>

Activité : prendre soin de soi (auto-évaluation - 5 minutes)

À DIRE : Prenez 5 minutes pour réfléchir et répondez aux questions d'évaluation dans le cahier du participant :

- Une chose que je peux faire régulièrement pour prendre soin de moi est...
- Une chose que j'aimerais faire plus souvent pour moi-même est...
- Je sais que j'ai besoin de faire une pause et de prendre soin de moi quand...

Les participants n'ont PAS besoin de partager leurs réponses avec le groupe.

Bilan

À DEMANDER :

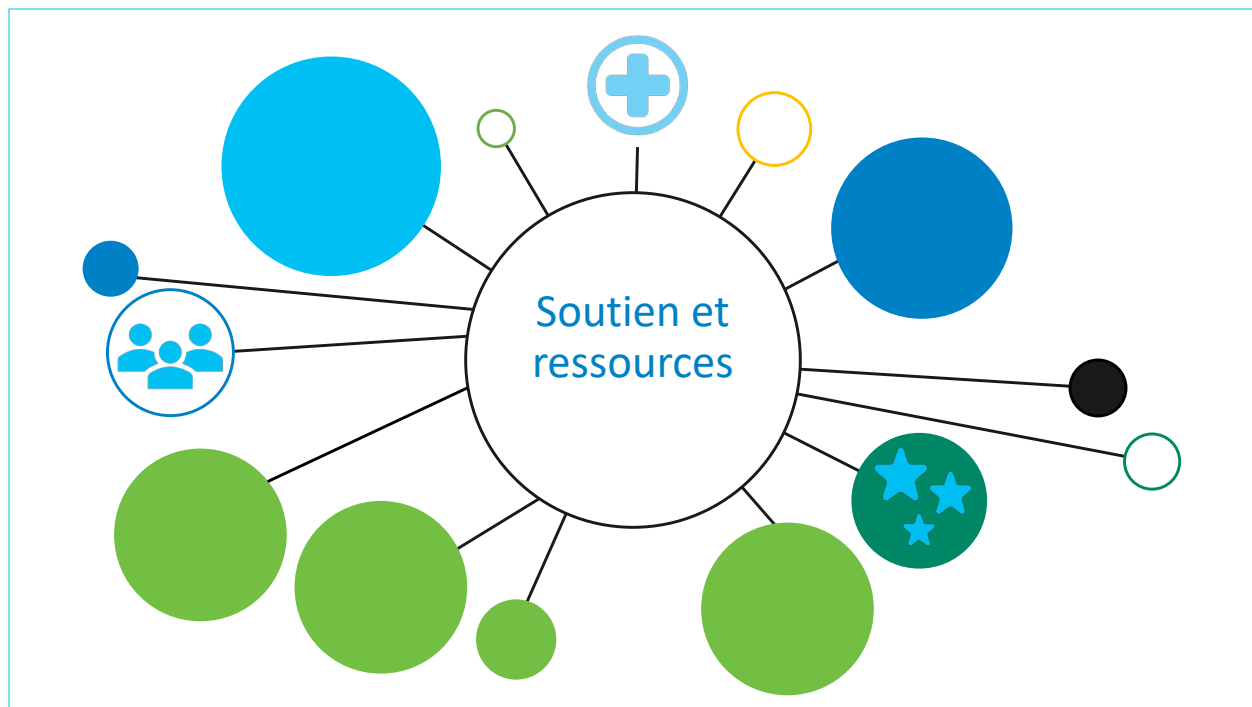
- Est-ce que quelque chose vous a surpris sur vos réponses à ces questions?
- Qu'est-ce qui vous empêche de prendre soin de vous?

Réponses possibles :

- C'est perçu comme un signe de faiblesse
- Je n'ai pas le temps
- Je ne sais pas ce que je ferai pour prendre soin de moi
- Ce n'est pas nécessaire
- C'est difficile à maintenir
- Je suis paresseux
- Ce n'est pas aussi important que mes autres responsabilités quotidiennes
- Je le vois comme une perte de temps/culpabilité associée

Source : adaptation de www.psychpoint.com

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 92 : Soutien et ressources

À DIRE : En plus de tous les outils (continuum, 4 grandes stratégies et prendre soin de soi) que vous pouvez utiliser pour demeurer en santé et résilient, je vous encourage à tendre la main à d'autres personnes et à utiliser les soutiens et ressources existants, au besoin.

Prenons quelques minutes pour voir où vous pouvez aller pour obtenir du soutien et trouver des ressources utiles.

Remue-méninges par clavardage

À DEMANDER : Quelles ressources utiliseriez-vous? À qui parleriez-vous?

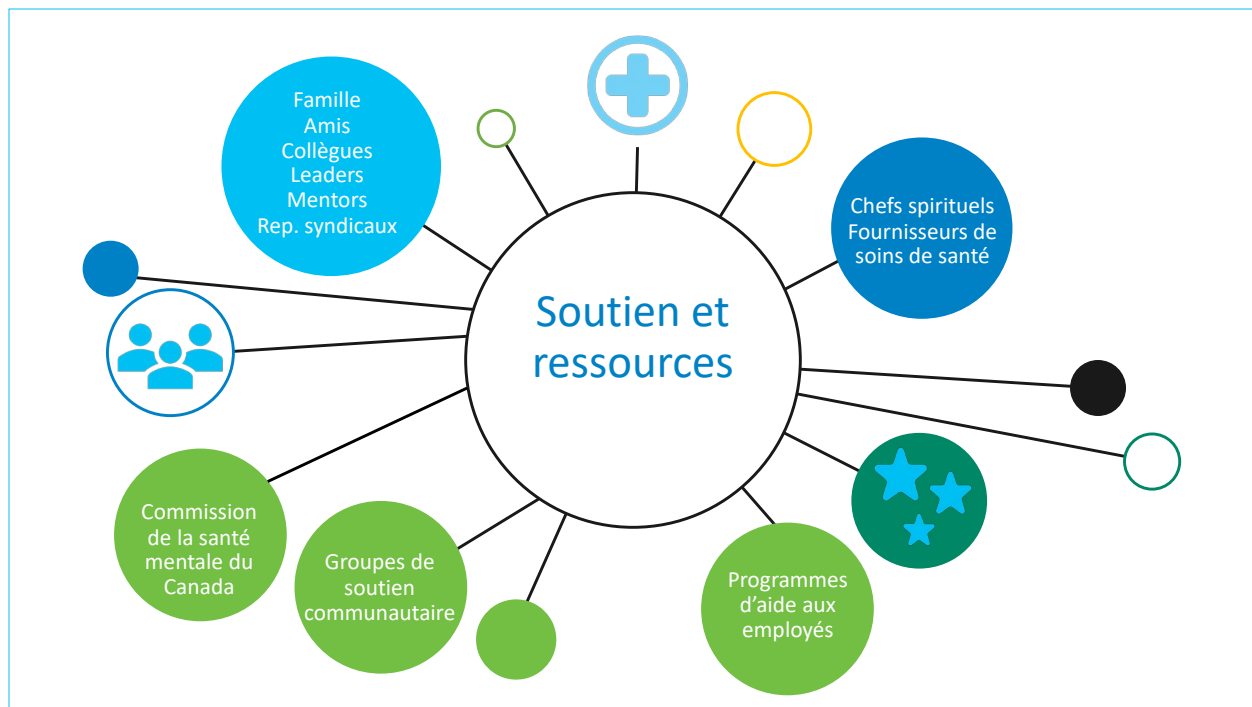
À DIRE : Dans votre boîte de clavardage, écrivez toutes les personnes/lieux/ressources que vous, vos amis ou votre famille pouvez contacter pour obtenir du soutien si vous étiez dans le jaune/orange/rouge du continuum.

Bilan : Après avoir reçu plusieurs idées dans le clavardage, passez en revue ce que les participants ont écrit et avancez ensuite à la diapo suivante pour comparer et remarquer toute idée supplémentaire ou négligée.

Réponses possibles :

- Des amis proches ou de la famille (cela peut être différentes personnes pour différentes choses)
- Des animaux de compagnie
- Les groupes Facebook pour partager des ressources ou de bonnes nouvelles
- Les groupes téléphoniques
- Les réseaux sociaux en général
- Les lignes d'assistance
- Jeunesse, J'écoute
- Le médecin de famille
- Les cliniques sans rendez-vous
- Les urgences
- Les groupes en ligne de soutien par les pairs

Cliquez pour révéler les suggestions de la diapo suivante



Diapo 93 : Soutien et ressources

Cette diapo est animée

NOTE : Cette diapo doit être personnalisée pour votre milieu de travail/communauté et comprendre des liens, des numéros de téléphone et de l'information. Partagez les liens à des listes et sites de ressources personnalisés que les participants peuvent consulter.

À DIRE : N'oubliez pas, il y a de nombreux services et ressources existants en milieu de travail ou dans votre communauté :

- Famille et amis
- Collègues et superviseur
- Ressources humaines
- Programme d'aide aux employés
- Ressources communautaires
- Chefs spirituels
- Fournisseurs de soins de santé
- Représentants syndicaux
- Télémédecine
- Santé et sécurité au travail

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Ressources en ligne

Carrefour de ressources de la CSMC

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/covid19>

Guide de prise en charge de sa santé mentale pour bâtir sa résilience

<https://www.espritautravail.ca/blogue/lesprit-au-travail-covid-19-guide-de-prise-en-charge-de-sa-sante-mentale-pour-batir-sa>

Mon plan de prise en charge et de résilience

Dressez la liste de vos trois activités préférées et établissez à quel moment et comment vous vous y adonnerez et qui peut vous appuyer.

Mes 3 principales stratégies de prise en charge	Quand le ferez-vous? Comment? Qui ou quoi peut vous aider?
1.	
2.	
3.	

Prenez l'engagement d'appliquer votre routine de prise en charge de votre santé mentale le plus souvent possible.

GUIDE DE PRISE EN CHARGE & RÉSILIENCE 5

Diapo 94 : Ressources en ligne

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants à ces ressources en ligne (les liens se retrouvent dans le cahier du participant).

Carrefour de ressources de la CSMC

À DIRE : En plus des soutiens et services dont nous avons déjà parlés, vous trouverez de l'information et des ressources supplémentaires sur la façon de gérer votre santé mentale en consultant le nouveau centre de ressources de la CSMC, qui comprend des ressources internes et externes à la CSMC. Même si ce centre a été créé pour la pandémie de COVID-19, beaucoup de ces ressources sont encore pertinentes et peuvent donner de bonnes solutions pour vous aider à gérer le stress et à demeurer résilient.

Guide de prise en charge de sa santé mentale pour bâtir sa résilience

À DIRE : Consultez le **Guide de prise en charge de sa santé mentale pour bâtir sa résilience, qui se trouve dans votre PDF**. Cet outil vous aidera à créer votre plan de prise en charge de votre santé mentale.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Module 3 – vérification des connaissances

1. La réaction au stress (lutte, fuite, fige) est automatique et n'est pas sous notre contrôle direct.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
2. Les 4 grandes stratégies d'adaptation sont la respiration profonde, la répétition mentale, l'établissement d'objectifs et _____.
 - ☐ La prise en charge de sa santé mentale
 - ☐ La résilience
 - ☐ Le monologue intérieur positif
3. Les soutiens sociaux et ressources que vous pouvez utiliser au besoin comprennent _____.
 - ☐ Les groupes de soutien communautaires
 - ☐ Les programmes d'aide aux employés
 - ☐ Les appels à un ami ou à un membre de la famille
 - ☐ Toutes ces réponses

Diapo 95 : Sondage : Module 3 – vérification des connaissances

À DIRE : Pour terminer ce module, faisons un bref sondage pour vérifier ce dont vous vous souvenez du module.

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend visible les résultats de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la diapo suivante.

1. La réaction au stress (lutte, fuite, fige) est automatique et n'est pas sous notre contrôle direct.

☒ Vrai

☐ Faux

2. Les 4 grandes stratégies d'adaptation sont la respiration profonde, la répétition mentale, l'établissement d'objectifs et _____.

☐ La prise en charge de sa santé mentale

☐ La résilience

☒ Le monologue intérieur positif

3. Les soutiens sociaux et ressources que vous pouvez utiliser au besoin comprennent _____.

☐ Les groupes de soutien communautaires

☐ Les programmes d'aide aux employés

☐ Les appels à un ami ou à un membre de la famille

☒ Toutes ces réponses

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Résumé – Module 3

Dans ce module, vous avez appris :

- Comment utiliser les 4 grandes stratégies pour gérer le stress et demeurer résilient
- Comment trouver et utiliser d'autres outils et ressources existants pour vous soutenir

Diapo 96 : Résumé – Module 3

À DIRE : Cela nous amène à la fin du module 3. Pour résumer, dans ce module, vous avez appris :

- Comment utiliser les 4 grandes stratégies pour gérer le stress et demeurer résilient
- Comment trouver et utiliser d'autres outils et ressources existant pour vous soutenir

Discussion ouverte de groupe ou clavardage

À DEMANDER : Parmi les 4 grandes stratégies, lesquelles utiliserez-vous dans les jours qui suivent pour gérer le stress?

Ajoutez toute autre stratégie qui vous est propre dans la boîte de clavardage (marche, manger sainement, etc.)

Q et R

À DEMANDER : Y a-t-il des questions sur ce que nous avons appris dans cette séance? Vous pouvez poser vos questions dans la boîte de clavardage ou lever la main pour parler.

Conclusion du module 3

À DIRE : Merci beaucoup de votre participation à cette séance.



Évaluation de la formation

Merci d'avoir participé à la formation virtuelle de l'EAT.

Nous voulons savoir ce que vous pensez!

Prenez **5-10 minutes** pour répondre au sondage du participant.

Diapo 97 : Évaluation de la formation (employés)

CONSIGNES : Masquez/affichez la diapo le cas échéant en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».

NOTE : Les participants recevront un lien d'évaluation par courriel une fois la formation terminée. L'évaluation de la formation est conçue pour recueillir de l'information normalisée des participants sur le contenu et la prestation de la formation. Ces commentaires sont utiles à l'amélioration continue de nouvelles formations virtuelles. Veuillez encourager les participants à faire l'évaluation en ligne.

À DIRE : Après la formation, vous recevrez un courriel contenant un lien pour évaluer la formation. Remplir le sondage vous prendra 5-10 minutes et cela aidera la CSMC à améliorer cette formation.

FIN DE LA SÉANCE POUR LES EMPLOYÉS

SÉANCE POUR LES GESTIONNAIRES – POURSUIVRE AU MODULE 4.

Séances de rafraîchissement en ligne

- Séances gratuites autonomes
- Rafraîchir ou « booster » les connaissances :
 - Continuum de santé mentale
 - Réduction de la stigmatisation
 - 4 grandes stratégies



Diapo 98 : Séances de rafraîchissement en ligne

CONSIGNES : Masquez/affichez la diapo le cas échéant en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».

À DIRE : Dans trois mois, vous recevrez un lien pour accéder aux séances de rafraîchissement en ligne sur L'esprit au travail. Ces séances courtes de 15 minutes sont conçues pour rafraîchir vos connaissances des grands concepts (outil de continuum de santé mentale, stigmatisation, 4 grandes stratégies) que vous avez appris dans cette formation. Gardez l'œil sur votre courriel pour ne pas le manquer.

Des questions? Des commentaires?

Contact : espritautravail@commissionsantementale.ca

Web : www.espritautravail.ca

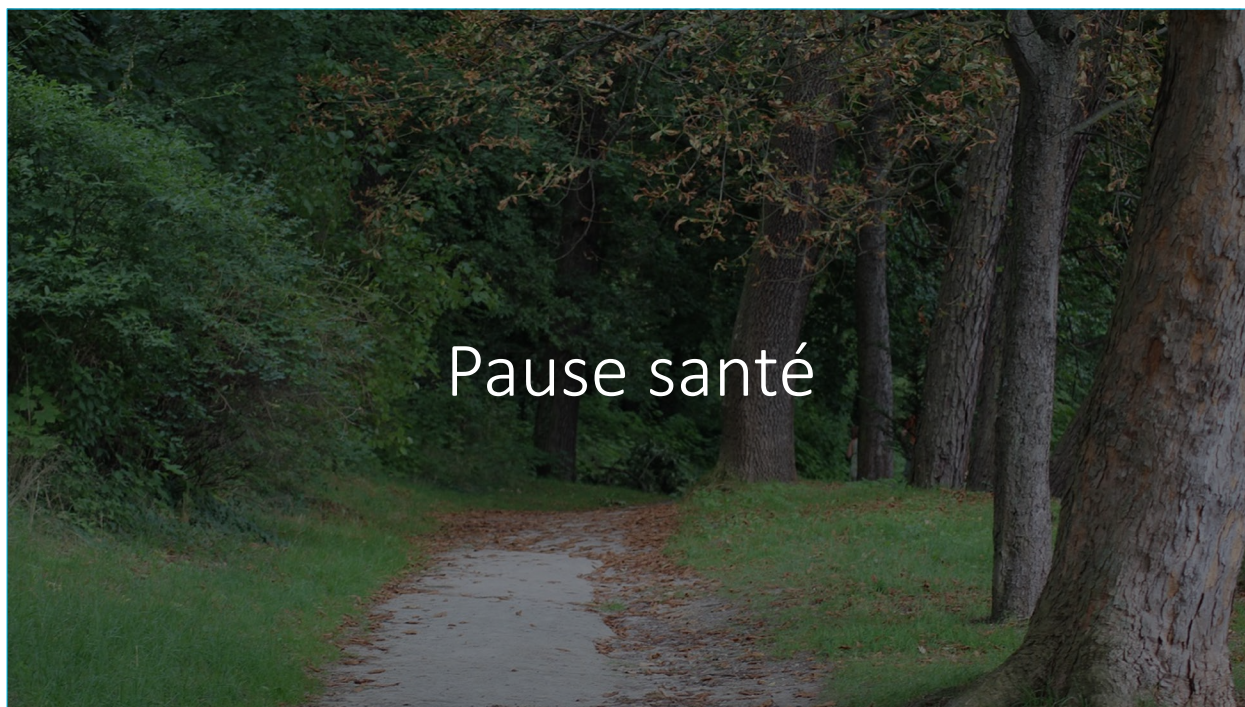
Suivez-nous :  www.espritautravail.ca

 [/TWM.Canada](https://www.facebook.com/TWM.Canada)

 [/TWM_Canada](https://twitter.com/TWM_Canada)

Diapo 99 : Des questions? Des commentaires?

CONSIGNES : Masquez/affichez la diapo le cas échéant en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».



Diapo 100 : Pause santé

(diapositive facultative – à utiliser seulement si les modules sont proposés les uns après les autres)

CONSIGNES : Masquez/Faites apparaître la diapositive au besoin en cliquant sur « Diaporama » dans la barre de menu puis sur « Masquer la diapositive ».

À DIRE : Prenez quelques minutes pour vous étirer, prendre un café ou faire ce dont vous avez besoin, et nous nous retrouverons ici dans quelques minutes.

Donnez 30-45 minutes, en fonction de là où vous en êtes dans le programme.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

L'esprit au travail



Module 4 – Soutenir son équipe

Durée : 120 minutes

Aides : Diapositives 101-151





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Module 4 – Soutenir son équipe

Dans ce module, vous apprendrez à :

Trouver et utiliser les outils et ressources existants pour soutenir la santé mentale de votre équipe.

Diapo 101 : Récapitulatif du module 3

À DEMANDER :

- De quoi vous souvenez-vous du module 3?
- Avez-vous des questions avant de commencer le module 4?

À DIRE : Comme vous vous en souviendrez, dans la première partie de cette formation (modules 1, 2 et 3), nous avons parlé des concepts de santé mentale/maladie/stigmatisation et de santé et sécurité psychologiques au travail. Ensuite nous avons présenté des outils et stratégies pratiques (le continuum de santé mentale et les 4 grandes stratégies d'adaptation) pour vous aider à suivre l'évolution de votre santé mentale, gérer le stress et demeurer résilient au travail.

Bienvenue au module 4. Veuillez allumer votre webcam et changer de nom au besoin pour que je puisse vous trouver sur la feuille de présence. Vous devrez suivre tous les modules pour recevoir votre certificat.

Module 4 – Objectifs d'apprentissage

Dans ce module, vous apprendrez à :

- Trouver et utiliser les outils et ressources existant pour soutenir la santé mentale de votre équipe.

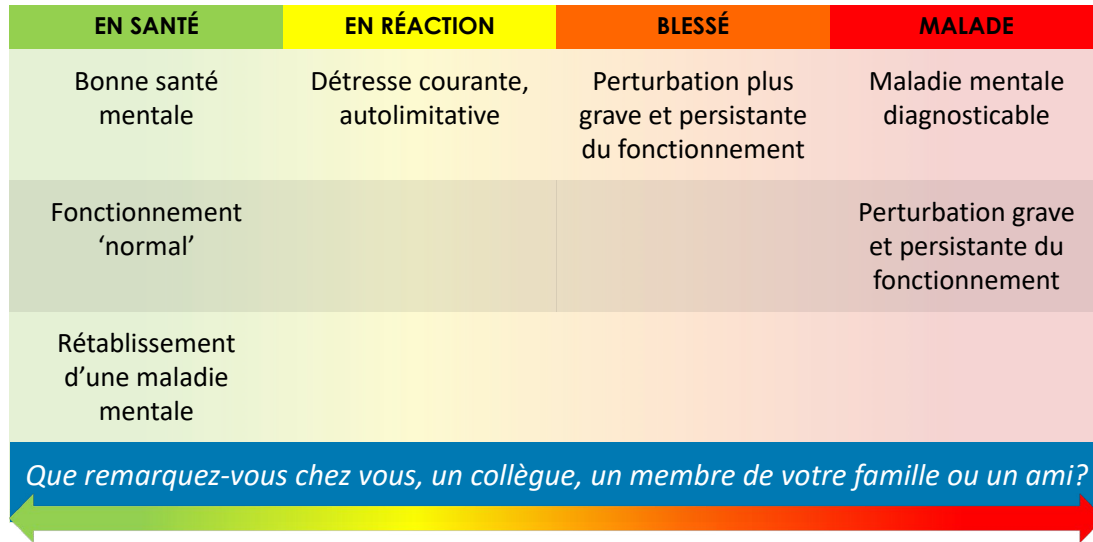
À DIRE : Ce module a été conçu précisément pour les gestionnaires/superviseurs/chefs d'équipe qui travaillent avec des employés. Nous allons maintenant changer de vitesse pour parler de comment vous pouvez soutenir la santé mentale de votre équipe. Ce module porte autant sur le soutien de soi que sur le soutien des employés. Il s'agit d'abord de soutenir les gestionnaires; c'est comme mettre son propre masque à oxygène dans l'avion. Lorsque les consignes de sécurité sont données avant le décollage dans l'avion, les passagers se voient dire de mettre leur propre masque avant d'aider quelqu'un d'autre.

REMARQUE IMPORTANTE SUR LE SUICIDE :

Dans ce module, nous allons parler brièvement du suicide, sans pour autant nous attarder sur la question. Pour cette séance, nous parlerons du sujet brièvement et, après la formation, nous vous encourageons à utiliser les ressources dans votre cahier du participant. À titre de gestionnaire/leader, vous devez savoir quoi faire lorsqu'une personne se déplace vers la zone rouge du continuum. Si vous trouvez ce passage difficile et avez besoin de faire une pause, envoyez-moi une note par clavardage pour me dire que vous allez bien.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Mouvement sur le continuum de santé mentale



Diapo 102 : Mouvement sur le continuum de santé mentale

À DIRE : Comme nous l'avons vu dans le module 2, le continuum de santé mentale est un outil pratique qui non seulement nous aide à suivre l'évolution de notre santé mentale, mais aussi nous aide à avoir des conversations avec d'autres. Soutenir les autres, c'est faire attention et remarquer les changements d'humeur ou de comportement de la personne; être à l'écoute lorsque les personnes se déplacent vers la droite du continuum et prendre des mesures en amont pour éviter ce déplacement vers la droite. Il y a de nombreux signes et indicateurs qu'une personne pourrait avoir de la difficulté avec sa santé mentale. Il s'agit d'observer les changements de la personne au fil du temps.

Il est important d'apprendre à connaître votre personnel/vos employés lorsqu'ils sont en santé. Si vous ne connaissez pas l'état naturel de vos employés, il sera très difficile pour vous d'observer les changements émotionnels, comportementaux et d'attitude chez eux. Aussi, l'établissement d'une relation positive avec vos employés lorsqu'ils sont en santé les rend plus susceptibles de vous approcher lorsqu'ils ne vont pas bien. Demandez-vous : À quoi cela ressemble-t-il pour vous de soutenir votre équipe? Vous sentez-vous à l'aise de parler à d'autres personnes de leur santé mentale?

N'oubliez pas : Indépendamment de la situation à laquelle vous faites face, il est important de ne pas oublier que votre rôle n'est pas de diagnostiquer le problème ou d'essayer de « réparer » la personne (à moins que vous soyez un professionnel de la santé). Le continuum ne doit pas servir à évaluer et/ou poser de diagnostic pour vous ou pour d'autres. Le diagnostic d'un problème de santé doit être laissé à un professionnel de santé formé. Remarquer le changement de comportement et avoir exprimé votre inquiétude et votre soutien suffisent.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Question quiz

Il n'est pas facile de parler à un employé de sa santé mentale.

Levez la main si vous êtes d'accord avec cette affirmation...

Réponse : Parler à un employé de sa santé mentale peut être difficile et inconfortable, surtout si vous ne savez pas quoi dire ni comment l'approcher.

Diapo 103 : Question quiz

Affirmation : Il n'est pas facile de parler à un employé de sa santé mentale.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Parler à un employé de sa santé mentale peut être difficile et inconfortable, surtout si vous ne savez pas ce qui se passe.

Discussion de groupe

À DEMANDER : Quelles sont vos inquiétudes sur la façon de parler à un employé que vous suspectez d'avoir un problème de santé mentale? Pourquoi est-ce si difficile?

Bilan : Les participants doivent lever la main pour parler ou saisir leur réponse dans la boîte de clavardage.

Réponses possibles :

- Avoir peur de faire une erreur ou de dire ce qu'il ne faut pas
- Ne pas savoir comment l'employé va réagir
- Problèmes de confidentialité
- Peur d'être rejeté ou accusé de tirer des conclusions hâtives
- Ne pas savoir comment approcher la personne
- Ne pas avoir les bons mots
- Ne pas connaître les outils ou ressources existant

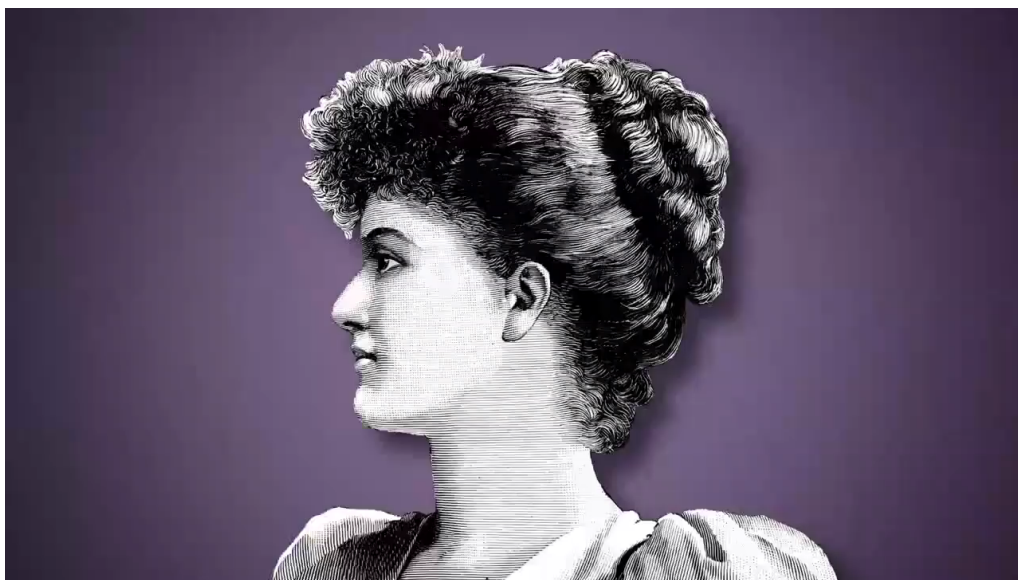
À DIRE :

- Indépendamment de votre position dans l'organisation, aider une personne qui vit avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale peut être difficile et pénible, surtout si vous ne savez pas ce qui se passe avec eux et ne savez pas quoi dire ou faire.
- La bonne nouvelle, c'est que vous n'avez pas besoin d'être un expert en santé mentale pour proposer du soutien à une personne qui vous inquiète.
- Dans ce module, nous parlerons de façons que vous pouvez soutenir vos collègues et membres d'équipe qui pourraient avoir un problème de santé mentale ou une maladie mentale.

- Si le comportement d'un collègue/employé sort de l'ordinaire, cela pourrait indiquer un problème de santé mentale ou que la personne subit du stress.
- Parlez à une personne ayant une maladie mentale ou un problème de santé mentale de la même façon que vous le feriez s'il s'agissait d'une maladie physique.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Communiquer avec empathie



Diapo 104 : Communiquer avec empathie (vidéo : Brené Brown sur l'empathie)

À DIRE : Avoir une conversation sur la santé mentale est la meilleure façon de commencer à réduire la stigmatisation et autres obstacles aux soins au travail. Comme nous en avons parlé dans le module 1, il est important d'utiliser un langage non-stigmatisant (centré sur les personnes) et de communiquer avec empathie. Parfois, les personnes ne sont pas prêtes à avoir la conversation. Même si la personne ne veut pas parler et ne pense pas qu'il y a un problème, savoir que vous vous souciez d'elle et qu'elle peut venir vous voir peut ouvrir la discussion. Respectez le fait qu'elle peut ne pas être prête à parler de son problème avec vous, surtout la première fois que vous lui parlez.

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (2:53)

Source : <https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>

Bilan : L'animateur recentre le groupe

À DEMANDER : Qu'est-ce qui est ressorti pour vous? À titre de gestionnaire, comment pouvez-vous faire preuve d'empathie envers ceux que vous gérez?

Les participants doivent lever la main pour répondre.

Réponses possibles :

- Vous n'avez pas besoin de réparer les choses—vous pouvez être simplement là et écouter la personne sans essayer d'améliorer les choses
- Retirez votre chapeau de gestionnaire et parlez simplement entre deux personnes (soyez humain et approchable)
- Posez la question : « Qu'est-ce que nous pouvons faire? Comment pouvons-nous travailler ensemble pour que cela fonctionne? »
- Dites-lui que vous êtes là pour elle si elle a besoin de parler
- Transformer le jugement en interrogation
- La sympathie peut ressembler à du jugement et de la pitié

À DIRE : L'empathie est souvent confondue avec la pitié ou la sympathie. Faire preuve d'empathie veut dire « ressentir avec les personnes » par opposition à se sentir désolés pour eux (sympathie). Il s'agit d'établir un lien avec la personne et de se sentir entendu.

Lecture suggérée (voir le lien dans le cahier du participant)

L'empathie est à la fois un trait et une compétence. Voici comment la renforcer (en anglais seulement) :

<https://www.ctvnews.ca/lifestyle/empathy-is-both-a-trait-and-a-skill-here-s-how-to-strengthen-it-1.4997546>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

L'empathie peut se définir comme la capacité d'une personne à reconnaître et partager les émotions d'une autre personne. Cela requiert d'abord de voir la situation d'une personne de son point de vue et ensuite de partager ses émotions, y compris la détresse.

Diapo 105 : Définition de l'empathie

NOTE : En 1909, le psychologue Edward Titchener a traduit le terme allemand Einfühlung (« ressentir dans ») en anglais par « empathy », ou « empathie », en français.

CONSIGNES : L'animateur lit la définition à voix haute ou donne le temps aux participants de la lire eux-mêmes.

L'empathie peut se définir comme la capacité d'une personne à reconnaître et partager les émotions d'une autre personne. Cela fait intervenir d'abord de voir la situation d'une personne de son point de vue et ensuite de partager ses émotions, y compris la détresse.

Source : Empathy vs. Sympathy

<https://www.psychologytoday.com/ca/blog/hide-and-seek/201505/empathy-vs-sympathy>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Avoir des conversations saines

Approchez la personne

« J'aimerais vous parler de cela »

Partagez vos observations

« J'ai remarqué que... »

« Je m'inquiète de... »

Posez des questions ouvertes

« Qu'est-ce qui se passe? »

« Qu'est-ce qui a changé pour vous? »

Écoutez sans porter de jugement

« Je vois... oui... mmm »

Demeurez calme et objectif



Reconnaissez la personne

« Ce que j'entends, c'est que... »

« Il semble que vous vous sentez... »

Encouragez la personne à trouver ses propres solutions

« Qu'est-ce qui aiderait maintenant? »

Faites le point souvent

Prenez des actions appropriées

Rassurez la personne

"Je suis là pour vous soutenir."

Diapo 106 : Avoir des conversations saines (cahier du participant)

Cette diapo est animée

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants aux Guide sur les conversations saines du cahier du participant.

À DIRE : Le guide sur les conversations saines compris dans votre cahier suggère des façons d'approcher une personne qui pourrait avoir des problèmes avec sa santé mentale. Il propose d'utiliser des questions ouvertes et du langage basé sur l'interrogation pour encourager l'écoute active et ouvrir les discussions avec les collègues et employés sur la santé mentale.

Ce sont des lignes directrices générales et des pratiques d'excellence qui peuvent ou non s'appliquer dans tous les cas. Consultez toujours vos propres politiques et lignes directrices internes lorsque vous êtes confronté à ce type de situation.

À DEMANDER : Quelles sont certaines choses ou éléments à ne pas oublier lorsque vous avez une conversation sur la santé mentale avec quelqu'un?

Les participants saisissent leurs pensées dans la boîte de clavardage ou désactivent le mode silencieux pour parler.

Avoir des conversations saines

CONSIGNES : Encourager les participants à suivre les points suivants dans leur cahier participant.

Cliquez pour révéler chaque point et en parler brièvement.

Approchez la personne : Trouvez un moment pour avoir une petite conversation privée avec la personne face à face, par téléphone ou par Internet. Trouvez un moment où vous savez que vous ne serez pas interrompu et où vous assurerez la confidentialité. Dites « J'aimerais vous parler de cela. » À titre de gestionnaire, vous êtes en position de pouvoir, vous devez donc faire attention sur la façon d'approcher la personne et ne pas être trop autoritaire.

Partagez vos observations (factuelles/objectives) : C'est l'occasion de partager vos observations et vos inquiétudes (à l'aide d'indicateurs sur le continuum pour souligner les changements de comportement, d'humeur, etc.). Commencez en disant quelque chose comme « J'ai remarqué que vous ne semblez pas être dans votre assiette ces derniers temps. Vous nous avez manqué aux réunions d'équipe. » « Je m'inquiète pour vous. » « Vous semblez distrait » ou « j'ai l'impression que quelque chose vous embête. »

Utilisez des questions/affirmations ouvertes pour commencer la conversation : « Qu'est-ce qui se passe? » « Qu'est-ce qui a changé pour vous? »

Écoutez sans porter de jugement : Observez les signes physiques, le langage corporel (non-verbal). Écoutez les mots et le ton. Soyez à l'aise avec le silence.

Demeurez calme et objectif : Soyez ouvert à ce que la personne veut dire. Si vous vous sentez devenir impatient ou fâché, respirez profondément ou faites une pause.

Reconnaissez la personne : Reconnaissez ce que vous entendez sans être en accord ou en désaccord. Résumez ce qui a été dit pour veiller à comprendre et reconnaître les sentiments de la personne. Paraphrasez ce que vous entendez, plutôt que de répéter mot pour mot, ce qui peut être considéré comme de la moquerie plutôt que comme du soutien. Paraphraser montre que vous écoutez avec soin et que vous avez compris ce qui a été dit. Par exemple : « ce que j'entends, c'est que... » « Il semble que vous vous sentiez très déçu. »

Encouragez la personne à trouver ses propres solutions : « Quand avez-vous fait le point avec vous-même pour la dernière fois? » « Que faites-vous pour prendre soin de vous? » Encouragez la personne à faire une évaluation sur le continuum, à prendre soin d'elle et/ou à parler à sa famille ou à ses amis. Demandez-lui : « Qu'est-ce qui aiderait maintenant? » « Avez-vous quelqu'un à qui en parler? »

Faites le point souvent : Continuez à faire le point avec elle pour voir comment elle va et lui dire que vous êtes là pour la soutenir. Établissez une date pour en reparler (la semaine suivante) pour voir ses progrès et parvenir à un plan. Parlez à l'employé comme prévu pour voir comment elle va.

Prenez des actions appropriées : Si la personne ne pense pas qu'il y a un problème, ne vous disputez pas avec elle à ce propos et n'essayez pas de donner des conseils ou des solutions. Si le problème empire, encouragez-la à demander de l'aide à son médecin et/ou donnez une liste de ressources communautaires et professionnelles existant, comme le programme d'aide aux employés s'il en existe un. Si la personne est en détresse et refuse l'aide, proposez de l'aider à communiquer avec le programme d'aide aux employés ou une personne de confiance. Si vous pensez qu'elle pourrait se faire du mal ou exprime des pensées suicidaires, demandez de l'aide immédiatement ou appelez les urgences. Faites tout votre possible pour gérer les préjugés parmi votre personnel.

Rassurez la personne : Dites à votre employé qu'il n'y a pas de risque pour la sécurité de son emploi. Dites-le comment vous la soutiendrez et faites un plan pour surmonter les périodes difficiles au besoin. Proposez votre aide pour maintenir son bien-être et ses résultats au travail. Par exemple : « je suis là pour vous soutenir. » « Faisons un plan pour vous aider à traverser cette période. »

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario en petits groupes



VOTRE TÂCHE :

- Dans votre petit groupe, discutez du scénario et répondez aux questions.
- Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 107 : Activité : Scénario en petits groupes OU en grand groupe

5 minutes en petits groupes + 5 minutes en plénière

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale quand ils seront dans leur petit groupe. Toutes les consignes pour cette activité sont comprises dans le cahier du participant. Rappelez aux participants une fois de plus qu'ils doivent télécharger le cahier du participant ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur petit groupe.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au scénario dans le cahier du participant et divise les participants en 3 petits groupes (ou pas, s'il n'y a pas assez de temps) et donne une question à chaque groupe. Chaque petit groupe peut aussi regarder les autres questions s'il a du temps.

Exemple :

- Groupe 1 – Question 1
- Groupe 2 – Question 2
- Groupe 3 – Question 3

Les participants prennent 5 minutes dans leur petit groupe pour discuter du scénario et trouver des réponses aux questions.

À DIRE : Dans un moment, je vais vous diviser en petits groupes et vous demander de travailler ensemble sur un scénario. Dans votre petit groupe, votre tâche sera de parler du scénario dans votre cahier et de répondre aux questions. Utilisez tout ce que vous avez appris jusqu'à présent pour vous guider dans votre discussion (continuum de santé mentale, empathie, conversations saines, etc.) ainsi que toute autre pratique d'excellence que vous pourriez déjà utiliser au travail. Demandez à une personne de votre groupe de faire son rapport au grand groupe.

Bilan : L'animateur fait le bilan du scénario et discute des réponses des participants avec le groupe.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario – Parler à un employé

Vous avez remarqué qu'un employé a de la difficulté à respecter ses échéances et supporter sa charge de travail depuis quelques semaines et qu'il montre des signes de détresse ces derniers temps. Vous ne savez pas si c'est lié au travail ou non. Il s'agit généralement d'un bon travailleur, mais ses résultats semblent être en train de décliner.

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
2. Où pourrait-il se trouver sur le continuum (vert – en santé; jaune – en réaction; orange – blessé; rouge – malade)?
3. Comment l'approcheriez-vous? Que pouvez-vous dire et faire?

Diapo 108 : Scénario – Parler à un employé

CONSIGNES : L'animateur lit à haute voix le scénario et les questions, qui se trouvent dans le cahier du participant, avant de diviser la classe en petits groupes.

Réponses possibles :

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
 - Difficulté avec la charge de travail et les échéances
 - Diminution des résultats
 - Détresse
2. Où pourrait-il se trouver sur le continuum (vert – en santé; jaune – en réaction; orange – blessé; rouge – malade)?
 - Zone jaune (phase en réaction), allant vers le orange (phase blessé)
3. Comment l'approcheriez-vous? Que pouvez-vous dire et faire?
 - Approche – Dites : « J'ai des choses dont j'aimerais parler. Dites-moi à quel moment vous êtes disponible. Vous n'avez pas à vous inquiéter. Je veux juste faire le point et voir comment vous allez. » « Je m'inquiète juste pour vous. » Soyez honnête et authentique.
 - Si vous pouvez bâtir de la confiance dès le départ, il sera plus facile d'approcher quelqu'un et de lui parler.
 - Utilisez l'établissement d'objectifs et la répétition mentale pour penser et répéter ce que vous ferez et direz. Écrivez un script si vous avez besoin de certaines phrases clé ou utilisez les lignes directrices sur les conversations saines. Entraînez-vous à dire ce que vous avez préparé à quelqu'un. Cela vous aidera à rester sur la bonne voie.
 - Utilisez le continuum de santé mentale pour dire ce que vous avez remarqué et observé.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Comment pouvez-vous faire une différence?

Diapo 109 : Vidéo : Que pouvez-vous faire pour faire la différence?

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (3:16)

Bilan

À DEMANDER : Qu'est-ce qui est ressorti pour vous? Quelles sont des choses essentielles dans cette vidéo que vous pouvez faire pour faire la différence pour les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale?

Complétez les réponses avec :

- Les reconnaître pour ce qu'ils sont
- Les écouter réellement
- Leur dire qu'ils ne sont pas seuls
- Être sensible aux changements d'humeur ou de comportement de la personne
- Faire preuve d'empathie
- Commencer la conversation sur la santé mentale
- Partager la responsabilité du bien-être au travail
- Se faire le défenseur ou le modèle de la santé mentale et du bien-être
- Être prêt à tendre la main et à faire preuve de soutien
- Éducation et sensibilisation
- Donner accès aux services
- Enseigner/apprendre des compétences d'adaptation pour que nous ayons les moyens de prendre soin de notre propre santé mentale et bien-être

À DIRE : Maintenant, regardons des façons précises que vous pouvez utiliser pour soutenir une personne à mesure qu'elle se déplace le long du continuum.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans les zones verte (en santé) à jaune (en réaction) du continuum?

Sélectionnez toutes les options qui s'appliquent :

- | | |
|---|--|
| ☐ Apprendre à connaître le personnel | ☐ Encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle |
| ☐ Observer les changements | ☐ Prendre contact avec le programme d'aide aux employés |
| ☐ Adaptations en milieu de travail | ☐ S'éduquer et éduquer les autres |
| ☐ Consulter d'autres gestionnaires | ☐ Toutes ces réponses |
| ☐ Gérer les rumeurs et comportements inacceptables | |
| ☐ Montrer l'exemple | |

Diapo 110 : Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans les zones vert (en santé) à jaune (en réaction) du continuum?

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la diapositive suivante.

Question : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans les zones vert (en santé) à jaune (en réaction) du continuum?

Sélectionnez toutes les options qui s'appliquent :

- ☒ Apprendre à connaître le personnel (vert)
- ☒ Observer les changements (vert)
- ☐ Adaptations en milieu de travail (orange)
- ☒ Consulter d'autres gestionnaires (jaune)
- ☐ Gérer les rumeurs et comportements inacceptables (orange)
- ☒ Montrer l'exemple (vert)
- ☒ Encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (vert)
- ☒ Prendre contact avec le programme d'aide aux employés (jaune)
- ☒ S'éduquer et éduquer les autres (vert)
- ☐ Toutes ces réponses

Bilan : L'animateur révèle les réponses sur la diapo suivant – Quoi faire dans les zones vert/jaune

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

En santé

- Apprendre à connaître le personnel
- Observer les changements
- Promouvoir des pratiques saines
- S'éduquer et éduquer les autres
- Se familiariser aux politiques/ressources
- Montrer l'exemple
- Encourager l'équilibre travail-vie
- Encourager un environnement professionnel en santé

En réaction

- Donner des occasions de se reposer au travail
- Observer les stratégies malsaines d'adaptation (encourager les stratégies saines)
- Proposer de l'aide
- Consulter, trouver et mentionner les ressources de santé mentale
- Prendre contact avec le programme d'aide aux employés ou autres ressources
- Consulter d'autres gestionnaires

Diapo 111 : Que faire dans les zones vert (en santé) et jaune (en réaction)

Cette diapo est animée

À DIRE : Il est important de remarquer que **ces actions ne sont pas exclusives à chaque zone**. Ce sont simplement des lignes directrices générales. Vous êtes encouragé à consulter vos propres politiques internes pour veiller à prendre les actions appropriées. Faites ce qui fonctionne pour chaque situation. Il n'y a pas d'approche qui convienne à toutes les situations.

Zone verte

Cliquez pour révéler la zone verte (en santé)

À DEMANDER : Ajouteriez-vous quelque chose à la liste? Par exemple, dans le vert, comment apprendriez-vous à connaître votre personnel?

Réponses possibles :

- Des conversations informelles sur des choses non-professionnelles (enfants, animaux de compagnie, loisirs, etc.)
- Ce qu'ils aiment/n'aiment pas, ce qui les motive
- Bâtir des contacts personnels

À DIRE : Comme nous l'avons dit au début du module, lorsque les personnes sont en santé, il est important d'apprendre à les connaître : qu'est-ce qu'ils aiment? Quels sont leurs intérêts? Y a-t-il des indicateurs de rendement? Si vous n'avez pas de point de référence sur eux, il sera très difficile d'observer des changements émotionnels, d'attitude ou de comportement. Aussi, en établissant une relation positive avec vos employés lorsqu'ils sont en santé, ils seront plus susceptibles de vous approcher quand ils ne vont pas bien.

Zone jaune

Cliquez pour révéler la zone jaune (en réaction)

À DEMANDER : Ajouteriez-vous quelque chose à la liste? Par exemple, dans le jaune, quel type d'occasions de se reposer pourriez-vous donner au travail?

Réponses possibles :

- Mettre du temps de côté pour se concentrer sur des choses non-professionnelles

- Changer de priorités pour que les personnes puissent prendre de longues fins de semaine (ne pas prévoir de réunions les vendredis après-midi, par exemple)
- Encourager les personnes à prendre des jours fériés et des congés régulièrement
- Faire attention à ne pas ajouter trop de travail à l'assiette d'une personne

À DIRE : Dans la zone jaune (en réaction), les personnes vivent une détresse temporaire. Si vous avez des employés dans cette zone, vous pouvez les soutenir et les aider à revenir dans le vert (phase en santé) et les empêcher de repasser dans le orange ou le rouge.

Gérez les personnes et les situations au cas par cas. En plus de parler à l'employé, consultez les ressources humaines pour connaître les mesures d'adaptation possibles ou de possibles modifications de devoirs, heures, rôles et tâches. Veillez à ce que l'employé sache que les changements ne sont que temporaires. Au besoin, rappelez à l'employé sa capacité d'utiliser le syndicat ou d'autres soutiens du personnel.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans les zones orange (blessé) ou rouge (malade) du continuum?

Choisissez toutes les options qui s'appliquent :

- ☐ Apprendre à connaître l'employé
- ☐ Maintenir un contact respectueux
- ☐ Adaptations en milieu de travail
- ☐ Demander de l'aide immédiate au besoin
- ☐ Respecter les limites médicales
- ☐ Minimiser les rumeurs et les commérages
- ☐ Veiller à avoir des ressources et soutiens
- ☐ Donner des occasions de se reposer
- ☐ Encourager l'adaptation saine
- ☐ Toutes ces réponses

Diapo 112 : Sondage : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans le orange (blessé) ou rouge (malade) du continuum?

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leurs réponses. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la prochaine diapositive.

Question : Que pouvez-vous faire pour soutenir les employés dans le orange (blessé) ou rouge (malade) du continuum?

Choisissez toutes les options qui s'appliquent :

- ☐ Apprendre à connaître l'employé (vert)
- ☒ Maintenir un contact respectueux (orange)
- ☒ Adaptations en milieu de travail (orange)
- ☒ Demander de l'aide immédiate au besoin (rouge)
- ☒ Respecter les limites médicales (orange)
- ☒ Minimiser les rumeurs et les commérages (orange)
- ☒ Veiller à avoir des ressources et soutiens (orange-rouge)
- ☐ Donner des occasions de se reposer (jaune)
- ☐ Encourager l'adaptation saine (jaune)
- ☐ Toutes ces réponses

Bilan : L'animateur révèle les réponses sur la diapositive suivante – Que faire dans le orange/rouge

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Blessé

- Veiller au soutien
- Maintenir un contact respectueux
- Adaptations en milieu de travail
- Respecter les limites médicales
- Minimiser les rumeurs et commérages
- Gérer les comportements inacceptables

Malade

- Obtenir de l'aide immédiatement
- Veiller aux ressources et au soutien
- Respecter les limites
- Inclure la personnes dans les activités
- Veiller à informer le reste du personnel
- Réduire et prévenir les attitudes stigmatisantes
- Obtenir de l'aide pour préparer le retour au travail

Diapo 113 : Que faire dans les zones orange (blessé) et rouge (malade)?

Cette diapo est animée

À DIRE : Il est important de remarquer que **ces actions ne sont pas exclusives à chaque zone**. Ce sont simplement des lignes directrices. Vous êtes encouragés à consulter vos propres politiques internes pour veiller à prendre les mesures appropriées. Faites ce qui fonctionne pour chaque situation. Il n'y a pas de cas identique.

Zone orange

Cliquez pour révéler la zone orange (blessé)

À DEMANDER : Ajouteriez-vous quelque chose à cette liste? Par exemple, dans la zone orange, comment minimiseriez-vous les rumeurs et les commérages au travail?

Réponses possibles :

- Intégrer à la culture du milieu professionnel le respect de la confidentialité
- Accepter de ne pas faire de suppositions sur les raisons pour lesquelles une personne n'est pas au travail

À DIRE : Dans le orange (blessé), les personnes font face à des difficultés psychologiques en continu. Si vous avez des employés dans cette zone, il est utile de faire intervenir les ressources de santé mentale de votre entreprise. Souvent, les personnes ont besoin d'aide professionnelle pour revenir dans la phase en santé.

Zone rouge

Cliquez pour révéler la zone rouge (malade)

À DEMANDER : Ajouteriez-vous quelque chose à cette liste? Par exemple, dans le rouge, comment pouvez-vous respecter les limites?

Réponses possibles :

- Demander aux personnes ce qu'elles veulent que les autres sachent ou ne sachent pas
- Contact respectueux – demander-leur comment elles veulent qu'on les contacte
- Travailler avec les RH, les services d'invalidité, etc.

À DIRE : Dans la zone rouge (malade) la plupart des personnes auront développé une maladie mentale (qui pourra ou non avoir reçu un diagnostic). Si vous avez des employés dans cette zone, il est utile de faire intervenir les ressources de santé mentale de votre entreprise. Souvent, les personnes ont besoin d'aide professionnelle pour revenir dans la phase en santé.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Parlons du suicide...

Dans la zone rouge (malade), comment sauriez-vous si quelqu'un pense au suicide?

Toutes les personnes qui vivent avec une maladie mentale n'ont *pas* de pensées suicidaires, et vice-versa



Diapo 114 : Parlons du suicide (zone rouge)

NOTE IMPORTANTE : Pendant les prochaines diapositives, nous allons parler brièvement du suicide, même si nous n'entrerons pas dans les détails. La prévention du suicide est un sujet important duquel parler, et nous pouvons commencer une conversation ici. Mais cette discussion ne remplace pas une formation plus complète sur la prévention du suicide. Consultez les ressources additionnelles dans votre cahier du participant, incluant un lien vers la formation en cas d'intervention en suicide. Si vous trouvez ce sujet aujourd'hui difficile et avez besoin de faire une pause, envoyez-moi une note dans la boîte de clavardage pour me dire que vous allez bien.

À DIRE :

- Toutes les personnes qui vivent avec une maladie mentale n'ont pas de pensées suicidaires, et vice-versa—une personne peut aussi avoir des pensées suicidaires sans pour autant avoir de maladie mentale.
- Comme nous l'avons vu dans le module 2, plus nous allons dans les zones orange et rouge, plus notre raisonnement peut commencer à inclure des pensées suicidaires. **Toutes les personnes dans le rouge n'auront pas de pensées suicidaires. Cependant, une personne qui a des pensées suicidaires sera probablement dans le rouge.** Cela peut indiquer une maladie mentale ou une blessure ou perturbation psychologique.
- Lorsqu'une personne ressent beaucoup de douleur émotionnelle et ne peut voir d'issue, elle peut penser au suicide. Une personne qui pense au suicide ne sait pas forcément comment améliorer les choses ou avoir l'énergie de franchir les étapes pour obtenir de l'aide.
- Ce qu'elle souhaite le plus souvent, c'est une façon de gérer les circonstances de sa vie qui sont difficiles et impossibles à supporter; une échappatoire de la douleur de ces événements. Elle ne voudra pas forcément aller au bout du suicide, mais plutôt éviter la vie sous sa forme actuelle. Si elle ne sait pas si elle veut vivre ou mourir, elle pourra prendre des risques et laisser les autres la sauver. Les signes avant-coureurs peuvent être sa façon de demander de l'aide ou de révéler la gravité de sa situation.

Cliquez pour révéler la question sur la diapositive

À DEMANDER : Dans la zone rouge (maladie), comment sauriez-vous si une personne pense au suicide?

Les participants donnent leur réponse dans la boîte de clavardage ou lèvent la main pour parler.

Réponses possibles :

- Elle peut sembler avoir perdu espoir
- Elle rate des jours de travail
- Elle semble déprimée
- Elle fait don de ses biens personnels
- Elle prend ses dispositions de fin de vie

À DIRE : Comme nous le verrons dans les prochaines diapositives, le seul moyen de savoir qu'une personne pense au suicide est de lui poser la question. Parler du suicide n'est pas facile, mais ne PAS en parler le rend impossible à empêcher. En étant celui qui aborde le sujet du suicide, vous montrez que vous êtes prêt à en parler, que vous vous souciez de la personne et que vous êtes inquiet. Cette occasion de parler de ses sentiments peut être un soulagement pour une personne qui envisage un suicide. La conversation ouverte et l'inquiétude authentique sont des sources de libération et des éléments essentiels de la prévention du suicide. Vous ne ferez pas de mal et vous direz aussi à la personne qu'elle peut venir vous voir si elle s'inquiète à l'avenir.

Références

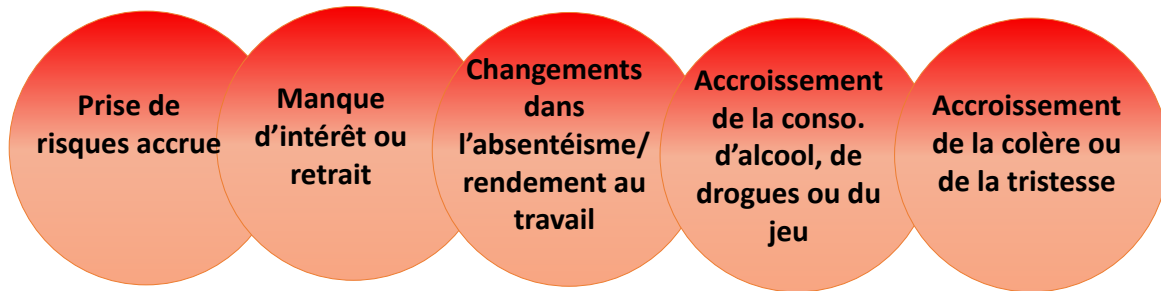
Suicide :

Rudd, M.D., Berman, A.L., Joiner, T.E., Nock, M.K., Silverman, M.M., Mandrusiak, M., Van Orden, K. et Witte, T. (2006). Warning signs for suicide: Theory, research, and clinical applications. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 36(3), 255-262. DOI: 10.1521/suli.2006.36.3.255

Association canadienne pour la santé mentale. (2014). *Prévenir le suicide*. Consulté à : <https://cmha.ca/wp-content/uploads/2016/02/Preventing-Suicide-NTNL-brochure-FR-2014.pdf>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Quels sont les signes avant-coureurs possibles du suicide?



Il pourrait y avoir des signes ou il ne pourrait y avoir AUCUN signe visible

Diapo 115 : Signes avant-coureurs du suicide

Cette diapo est animée

À DIRE : Il est important de savoir qu'en cas de suicide, il se peut qu'il n'y ait PAS de signes visibles du tout.

À DEMANDER : Pouvez-vous me donner des exemples de signes avant-coureurs possibles du suicide que vous pourriez remarquer lorsqu'une personne se trouve dans le rouge du continuum?

Les participants donnent leur réponse dans la boîte de clavardage ou en levant la main pour parler.

- Faire ses adieux
- Comportements nuisibles
- Comportements de dépendance
- Sentiment d'impuissance
- Parler de ne rien mériter
- Quelque chose « semble ne pas aller »
- Isolement
- Parler d'avoir un plan
- Faire don de ses effets personnels
- Désespoir

Cliquez pour révéler les signes avant-coureurs sur la diapositive

À DIRE : Comme vous pouvez le voir sur la diapositive, de nombreux signes sont les mêmes que les indicateurs dans la **zone rouge** du continuum. Il est important pour vous de savoir que les raisons pour le suicide sont complexes et **ce n'est PAS votre faute si quelqu'un décide de se retirer la vie.**

Observez les signes avant-coureurs—il n'y a pas de description unique de ce à quoi une personne qui pense au suicide ressemble. Les signes peuvent inclure le désespoir, le fait de penser à la mort, le souhait de mourir, la planification ou la préparation à la mort et le fait d'avoir des comportements risqués (par exemple, en conduisant sous l'influence, en ayant des relations sexuelles non-protégées, le fait de ne pas prendre de médicaments).

Autres signes avant-coureurs possibles :

- Exprimer des commentaires négatifs sur soi
- Exprimer l'intention de se suicider et avoir un plan pour le faire
- Exprimer des pensées suicidaires
- Mettre ses affaires personnelles en ordre
- Expressions répétées de désespoir ou d'impuissance

Observez les changements soudains de comportement. Une personne qui décide de mettre fin à sa vie peut se sentir « mieux » et se sentir soulagée d'avoir pris cette décision. Il est important de surveiller et de remettre en question tout changement soudain ou changement positif inattendu d'humeur, surtout si la personne met de l'ordre dans ses affaires ou fait don de ses chers effets personnels. Demandez de l'aide professionnelle pour que vous ne soyez pas le seul responsable.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

N'oubliez pas ces étapes...

DEMANDER

« Pensez-vous à vous tuer? » ou « Pensez-vous au suicide? »

ÉCOUTER sans porter de jugement

CROIRE

« je vous crois »,
« je ne veux pas que cela vous arrive »

RASSURER

« Merci de me faire confiance », « Je suis là pour vous »

AGIR

« Est-ce qu'il y a quelqu'un que je peux appeler? »
« Je vais rester ici jusqu'à ce que les services d'urgence arrivent. »



Diapo 116 : Que pouvez-vous faire et dire (modèle DÉCRA)

Cette diapo est animée

À DIRE : Le modèle DÉCRA (Demander, Écouter, Croire, Rassurer, Agir) offre des étapes simples pour vous aider à avoir une conversation sur le suicide avec un collègue, un ami ou un membre de la famille :

CONSIGNES : Cliquez pour révéler chaque point et en parler brièvement.

DEMANDEZ directement à la personne.

Cela ressemble à : « Pensez-vous à vous tuer? » ou « Pensez-vous au suicide? » « Pensez-vous à mettre fin à votre vie? »

Si vous posez une question indirecte, comme « Vous n'êtes pas suicidaire, hein? », la personne ne se sentira pas en sécurité et ne vous donnera pas une réponse honnête.

Les réponses à ces questions aideront à déterminer le type de plan de sécurité nécessaire. Par exemple, il y a une différence entre la réponse « peut-être » et « j'ai un plan bien clair ».

Posez la question sur des comportements suicidaires précédents :

Les personnes sont à plus grand risque de suicide si elles ont déjà tenté de se suicider ou si une personne qui leur est proche a tenté de se suicider ou est décédée de suicide.

Posez la question sur leurs soutiens : Les personnes qui se sentent totalement seules sont à plus grand risque de tenter de se suicider.

ÉCOUTEZ ce qu'elle a à dire sans porter de jugement.

Cela ressemble à : silence, non-jugement, hocher la tête, ne pas interrompre

CROYEZ ce que la personne dit et prenez toutes les expressions, indications ou signes de suicide au sérieux.

Cela ressemble à : « je vous crois », « je ne veux pas que cela vous arrive ».

RASSUREZ la personne que de l'aide existe et remerciez-la de vous avoir fait confiance.

Cela ressemble à : « Merci de me faire confiance », « Je suis là pour vous », « Je ne m'en vais pas jusqu'à ce que nous obtenions de l'aide ».

AGISSEZ immédiatement. Appelez les urgences. Prenez contact avec d'autres pour veiller à la sécurité de la personne.

Cela ressemble à : « Est-ce qu'il y a quelqu'un que je peux appeler? »
« Je vais rester ici jusqu'à ce que les services d'urgence arrivent. »

Si la menace de danger est imminente, restez avec la personne et appelez les services d'urgence. Toute personne suicidaire a besoin de ressources et de soutien supplémentaires; veillez à les connaître. N'essayez pas de gérer la situation seul. Il est important de connaître les ressources en ligne, ainsi que celles de votre communauté.

Il s'agit d'être charitable envers vous-même et les autres.

Important : Si votre vie est en danger ou vous savez que la vie de quelqu'un est en danger, APPELEZ IMMÉDIATEMENT LES SERVICES D'URGENCE (souvent le 911 dans votre région). N'HÉSITEZ PAS!

Ce que vous ne devez PAS faire :

- Respectez vos promesses et n'en faites pas trop si vous ne savez pas—cette personne compte sur vous et cela pourrait briser sa confiance.
- Ne mettez jamais cette personne au défi. Prenez toujours ces situations au sérieux.
- N'essayez pas de minimiser la gravité des problèmes.
- N'offrez pas votre « recette du bonheur »—cela pourrait ne pas fonctionner pour cette personne.
- N'acceptez JAMAIS de conserver le secret des projets de suicide. Le suicide est un sujet beaucoup trop grave et pourrait limiter l'aide que vous pouvez offrir à la personne.

Une remarque sur le fait de prendre soin de soi

Vous avez la responsabilité d'agir et de faire tout ce que vous pouvez, mais il est important de remarquer que parfois, peu importe ce que vous faites, vous ne pouvez pas contrôler le résultat. Comprenez que ce n'est pas votre faute. Si vous ne pouvez résoudre vos pensées et émotions sur la perte, demandez de l'aide.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario – Discussion en grand groupe



VOTRE TÂCHE :

- Réfléchissez à la situation et répondez aux questions.
- Faites part de vos réponses au groupe.

Diapo 117 : Activité : Scénario – Discussion en grand groupe

NOTE : Le scénario et les questions apparaissent dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer à la discussion de groupe, ils doivent télécharger le cahier du participant ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur groupe.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au scénario dans le cahier du participant. Les participants lisent le scénario et donnent leur réponse au groupe en levant la main ou dans la boîte de clavardage.

Bilan : L'animateur résume les réponses des participants avec le groupe.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario – Aider un employé

Vous avez remarqué qu'un employé avec qui vous vous entendez bien a changé ces dernières semaines. Il semble avoir de la difficulté et vous êtes inquiet. Ces derniers temps, vous avez remarqué qu'il se met en retrait de ses collègues et manque plus de jours de travail. Lorsque vous l'avez approché à ce sujet, il vous a répondu *"Je ne sais pas pourquoi je me donne la peine de venir au travail. Tout le monde serait mieux sans moi"*.

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?
2. Où pourrait-il être sur le continuum?
3. Où pouvez-vous aller, que pouvez-vous dire et faire?

Diapo 118 : Scénario – Aider un employé

CONSIGNES : L'animateur lit le scénario et les questions au groupe.

Bilan : L'animateur demande aux participants de lever la main pour parler OU de donner leur réponse dans la boîte de clavardage.

Réponses possibles :

1. Quels signes et indicateurs remarquez-vous?

- Difficultés
- Retrait
- Absentéisme
- Désespoir

Déclaration : « Je ne sais pas pourquoi je viens de toute façon. Tout le monde serait mieux sans moi. »

1. Où pourrait-il être sur le continuum?

- Orange (blessé) allant vers le rouge (malade)

2. Où pouvez-vous aller, que pouvez-vous dire et faire?

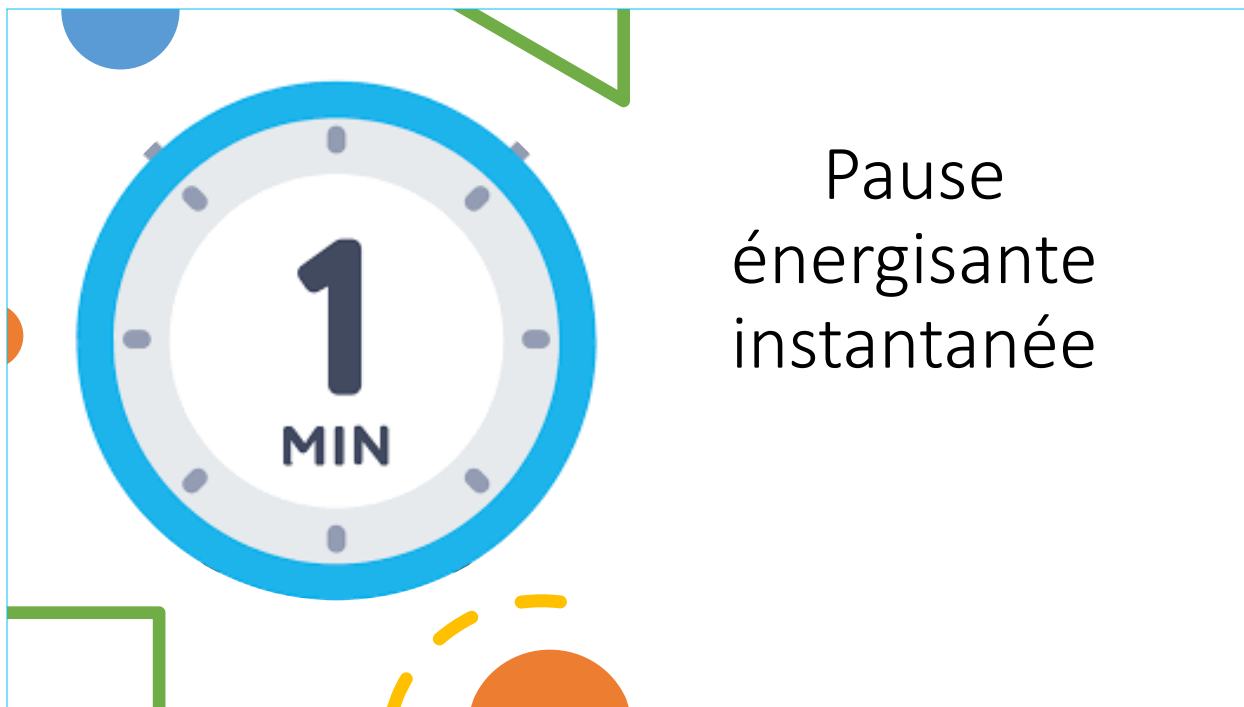
- Créez un espace où commencer la conversation. Dites : quand vous dites « je ne sais pas pourquoi je viens de toute façon », cela m'inquiète. Depuis combien de temps vous sentez-vous comme cela? Pensez-vous au suicide?
- Si la personne dit oui, appelez le 911.
- Si cela n'est pas urgent, encouragez-la à obtenir de l'aide immédiatement—appelez une ligne d'assistance et/ou parlez à un professionnel de la santé/conseiller
- Faites le point avec elle souvent

Question de suivi : Et si vous ne vous entendez pas bien avec cet employé? Que pouvez-vous faire?

- Vérifiez la sécurité—il s'agit d'être charitable
- Glissez-lui des ressources ou demandez-lui ce dont elle a besoin
- C'est correct de dire « Je ne sais pas quoi faire. Découvrons-le ensemble. » « Est-ce qu'il y a quelqu'un à qui vous aimeriez parler? »

À DIRE : En règle générale, il vaut toujours mieux intervenir tôt plutôt que tard ou quand le problème a empiré. Simplement demander « Comment ça va? Êtes-vous dans le vert maintenant? » peut parfois suffire.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 119 : Pause énergisante instantanée

Diapositive cachée

Pause énergisante instantanée d'une minute (facultative)

Objectif : Faire en sorte de garder l'attention des participants tout en donnant un court entracte du contenu. Ceci n'est pas une longue pause.

CONSIGNES : Faites avec les participants une activité énergisante d'une minute. Par exemple, demandez à tout le monde de se lever (s'ils le peuvent), de s'étirer et de respirer profondément. Peu importe ce que vous faites, faites en sorte que ce soit rapide. Cela ne devrait pas prendre plus d'1 minute.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Retour au travail et mesures d'adaptation



**Environ 795 000
Canadiens avec un
handicap ne travaillent
pas**

Source : Emploi et développement social Canada, 2013

Diapo 120 : Retour au travail et mesures d'adaptation

Cette diapo est animée

Cliquez pour révéler la statistique sur la diapo

À DIRE : Une étude de 2013 faite par Emploi et développement social Canada a rassemblé des données de consultations avec des entreprises privées et a trouvé **qu'environ 795 000 Canadiens avec un handicap ne travaillent pas**. Il a été conclu que leur handicap POURRAIT ne pas être ce qui les empêche d'être au travail, mais plutôt des obstacles environnementaux et d'attitude.

Cela peut être relié à la stigmatisation au travail et aux croyances et attitudes stigmatisantes envers les personnes qui vivent avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale comme :

La croyance que la maladie mentale n'est pas une condition légitime de santé, et que donc des mesures d'adaptation ne sont pas légitimes.

La perception que les personnes qui vivent avec une maladie mentale ont fait des choix malsains. Par exemple, un travailleur qui ne suit pas les traitements recommandés ou qui a un mauvais sommeil/repos est perçu comme étant responsable de sa situation.

Sources :

Emploi et développement social Canada (2013). *Le Guide de référence sur l'incapacité : son but et sa fonction* : ESDC. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra.html>

NOTE : Cette étude est citée dans l'article « Using an integrated approach to maximize the effectiveness of disability management programs » d'Elizabeth Rankin-Horvach et Denise Ropp (2016).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le **handicap** n'est pas simplement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit. Pour surmonter les difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, des interventions destinées à lever les obstacles environnementaux et sociaux sont nécessaires.

- Organisation mondiale de la santé -

Diapo 121 : Définition du handicap de l'OMS

À DIRE : Selon l'organisation mondiale de la santé : « Le handicap n'est pas simplement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit. Pour surmonter les difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, des interventions destinées à lever les obstacles environnementaux et sociaux sont nécessaires. »

Source : <https://www.who.int/topics/disabilities/fr/>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Question quiz

La maladie mentale est un handicap explicitement reconnu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Levez la main si vous pensez que cette affirmation est VRAIE...

Réponse : Vrai. L'article 25 de la Loi définit la déficience (le handicap) comme une « déficience physique ou mentale... ». La Loi interdit la discrimination dans l'emploi sur la base d'un handicap ou sur la base d'un handicap perçu et exige des mesures d'adaptation dans la mesure où elles ne constituent pas une contrainte excessive.

Diapo 122 : Question quiz

Affirmation : La maladie mentale est un handicap explicitement reconnu dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

CONSIGNES : Les participants doivent lever la main s'ils sont d'accord avec cette affirmation.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Vrai. L'article 25 de la Loi définit la déficience (le handicap) comme une « déficience physique ou mentale... ». La Loi interdit la discrimination dans l'emploi sur la base d'un handicap ou sur la base d'un handicap perçu et exige des mesures d'adaptation dans la mesure où elles ne constituent pas une contrainte excessive.

Qu'est-ce que la contrainte excessive?

À DIRE : Selon la Commission canadienne sur les droits de la personne :

« Il y a une limite raisonnable à ce que votre employeur ou un fournisseur de service doit faire pour tenir compte de vos besoins. Il peut donc arriver qu'une mesure d'adaptation ne soit pas possible parce qu'elle coûterait trop cher ou comporterait des risques sur le plan de la santé ou de la sécurité. On parle alors de contrainte excessive. Votre employeur ou un fournisseur de services peut déclarer que les changements nécessaires lui imposeraient une contrainte excessive et justifier ainsi sa décision de maintenir certaines pratiques malgré le fait qu'elles ont des répercussions négatives sur vous. »

Il n'y a pas de formule pour décider des coûts qui représentent une contrainte excessive, et il n'y a pas de définition judiciaire précise du terme « contrainte excessive ». Cela implique par contre qu'une certaine contrainte peut intervenir dans l'obligation d'adaptation. Les employeurs et les fournisseurs de service doivent épuiser toutes les possibilités raisonnables avant de pouvoir revendiquer la contrainte excessive.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Remue-méninges par clavardage

Nommez des considérations spéciales et/ou défis liés au retour au travail et au processus d'adaptation.

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.

Diapo 123 : Remue-méninges par clavardage

CONSIGNES : L'animateur donne quelques moments aux participants pour saisir leur réponse dans la boîte de clavardage avant de résumer les réponses et d'en parler avec le groupe.

À DIRE : Nommez des considérations spéciales et/ou défis liés au retour au travail et au processus d'adaptation.

Réponses possibles :

- La stigmatisation et la discrimination
- La personne peut avoir peur de perdre des opportunités de promotion une fois revenue au travail
- La personne peut avoir peur d'être traitée différemment par d'autres membres de l'équipe
- Peur et appréhension
- Aider des collègues à soutenir la personne à son retour au travail
- Besoin de comprendre les besoins individuels d'adaptation
- Ne pas connaître le problème médical rend l'adaptation difficile
- Communication ouverte
- Charge de travail
- Équipes de projet
- Gérer les attentes
- Réunion avant la date de retour
- Réintroduction de l'employé auprès des collègues et de l'environnement avant le premier jour de retour
- Mise à jour de l'employé sur tous les changements survenus pendant son absence

Important : Un gestionnaire ne peut pas appeler un employé en congé et lui poser des questions sur son diagnostic ou la date de son retour au travail. En revanche, un gestionnaire peut demander ce qu'il peut faire pour veiller à ce que l'employé en congé revienne travailler et rassurer l'employé qu'il fait partie de l'équipe. Il n'y a pas de mal à dire « vous manquez à l'équipe ».

À DIRE : Voici quelques exemples d'inquiétudes que les gestionnaires pourraient avoir sur le retour au travail et les adaptations pour les personnes qui vivent avec une maladie mentale :

- La perception que les personnes qui vivent avec une maladie mentale ont fait des choix malsains. Par exemple, un travailleur qui ne suit pas les traitements recommandés ou qui a un mauvais sommeil/repos est perçu comme étant responsable de sa situation.
- Les travailleurs qui pensent que leur travail a été la cause de leur problème de santé ou l'a empiré ont de la difficulté à prendre la décision de retourner au travail. Il peut y avoir de la peur que les symptômes empireront en retournant au travail. Une autre inquiétude concerne comment les employés peuvent rétablir des relations avec leurs collègues et gestionnaires.
- L'attitude que la maladie mentale n'est pas une condition de santé légitime et donc que des adaptations ne sont pas légitimes. Lorsque les tâches, structures ou processus au travail sont changées pour répondre aux besoins de travailleurs, des questions ou inquiétudes sont souvent soulevées par les autres travailleurs. Ils peuvent penser que des adaptations donnent à certaines personnes un avantage injuste. Les adaptations se veulent diminuer les inconvénients qu'un travailleur « handicapé » vit régulièrement au travail.

Les gestionnaires et employés doivent travailler ensemble pour veiller à ce que les adaptations soient raisonnables, comme ils le feraient pour des maladies physiques. Cela veut souvent dire qu'il faut trouver un équilibre sain entre les besoins de l'organisation et ceux de l'employé.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Retour au travail

Diapo 124 : Vidéo : Le retour au travail

CONSIGNES : L'animateur met tout le monde en mode silencieux pour qu'ils puissent écouter la vidéo individuellement.

Jouez la vidéo (2:35)

Bilan : L'animateur recentre le groupe

À DEMANDER : Qu'est-ce qui est ressorti pour vous?

Les participants doivent lever la main pour répondre.

Réponses possibles :

- Le besoin de revenir graduellement
- Le processus peut prendre du temps
- La personne pourrait avoir besoin d'aide pour réapprendre les tâches

Questions de suivi : Pensez-vous que ces suggestions sont utiles? Avez-vous d'autres suggestions qui vous ont déjà été utiles par le passé?

À DIRE : La gestion du stress au travail est importante lorsqu'une personne retourne au travail, mais il est aussi important de remarquer que le travail est souvent une expérience positive pour les personnes qui se rétablissent d'une maladie mentale. Retourner au travail les connecte à des réseaux sociaux développés, et elle peut ressentir un sentiment d'objectif et d'accomplissement. L'emploi peut être un élément essentiel du processus de rétablissement d'une personne puisque cela lui apporte des avenues supplémentaires de soutien et d'encouragement.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Aide-mémoire sur le retour au travail

Qu'ajouteriez-vous à cet aide-mémoire?

VOTRE TÂCHE : Écrivez vos idées dans la boîte de clavardage.



Diapo 125 : Aide-mémoire sur le retour au travail

À DIRE : Votre cahier du participant comprend un aide-mémoire sur le retour au travail que les gestionnaires/superviseurs/chefs d'équipe peuvent utiliser pour faciliter le retour au travail et le processus d'adaptation. Vous pouvez en faire part à votre personnel et discuter de ces points pour voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants à l'aide-mémoire.

À DEMANDER : Qu'ajouteriez-vous à cet aide-mémoire? Repensez à la partie de la formation sur les conversations saines—qu'est-ce qui serait différent sur la conversation sur le retour au travail et les adaptations? De quoi parleriez-vous?

À DIRE : N'oubliez pas cet aide-mémoire car vous aurez l'occasion de l'utiliser lorsque vous travaillerez sur vos scénarios de groupe un peu plus tard.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptations sont les mêmes pour tout le monde, quelle que soit la situation.

Choisissez Vrai ou Faux :

- ☐ VRAI
- ☐ FAUX

Réponse : Faux. En général, les mesures adaptations fonctionnent mieux lorsqu'elles sont adaptées à la personne et à la situation. En cas de doute, le meilleur moyen de savoir s'il faut des adaptations est de poser la question à l'employé plutôt que de faire des suppositions. La personne pourra aussi demander des adaptations au besoin.

Diapo 126 : Sondage : Mesures d'adaptation

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent et envoient leur réponse. Le producteur rend les résultats visibles de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la prochaine diapo.

Vrai ou faux : Les mesures d'adaptations sont les mêmes pour tout le monde, quelle que soit la situation.

Cliquez pour révéler la réponse

Réponse : Faux. En général, les mesures d'adaptations fonctionnent mieux lorsqu'elles sont adaptées à la personne et à la situation. En cas de doute, le meilleur moyen de savoir s'il faut des adaptations est de poser la question à l'employé plutôt que de faire des suppositions. La personne pourra aussi demander des adaptations au besoin.

À DIRE : Il vaut mieux découvrir le processus dans votre organisation parce qu'il peut être différent selon les organisations. Il doit être souple.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Devoir d'interrogation

« Quand une organisation sait ou devrait raisonnablement savoir que les problèmes de rendement au travail d'une personne ... pourraient être liés à un handicap, l'organisation a le devoir de se renseigner sur ce lien possible avant de prendre une décision qui aurait un effet préjudiciable sur la personne. Cela inclut le fait d'offrir à l'employé... une occasion significative de faire part de son handicap et de demander son accommodement. » -

[Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap de la Commission ontarienne des droits de la personne, 2016](#)

Diapo 127 : Devoir d'interrogation

À DIRE : Au Canada, les employeurs ont le devoir d'interroger sur le handicap d'une personne dans la mesure où il pourrait affecter le rendement de cette personne au travail.

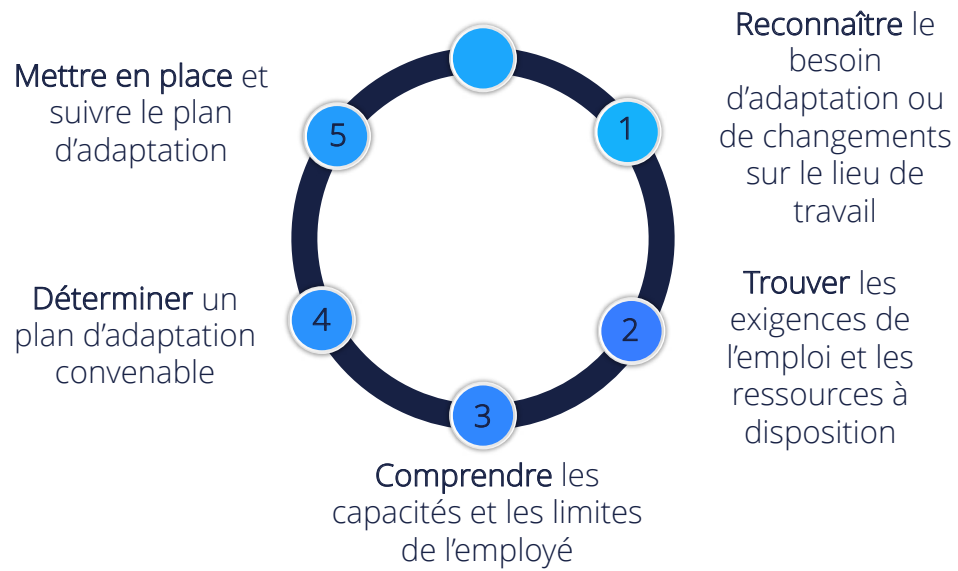
Si un employé commence à agir de façon inhabituelle et/ou à avoir des problèmes de rendement au travail, un employeur peut avoir le devoir d'interroger pour savoir si l'employeur fait face à un handicap ou un autre facteur qui a besoin des mesures d'adaptation. Ce devoir doit être effectué avant de discipliner ou de mettre fin au contrat de travail de l'employé.

Il est sage pour les employeurs d'être proactif dans leur approche du bien-être et des handicaps au travail et d'avoir des politiques et pratiques en place, comme des services de counseling ou une ligne d'assistance pour les questions de handicap, un programme de bien-être et un régime d'avantages sociaux en cas de handicap; de la formation pour tous les gestionnaires sur les questions de handicap; encourager une culture de soutien ou d'ouverture sur le lieu de travail; et participer à des initiatives comme Bell cause pour la cause.

Sources : <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/8-obligation-d'accommodement>

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Le processus d'adaptation



Diapo 128 : Processus d'adaptation

Cette diapo est animée

NOTE : Puisque chaque organisation aura ses propres politiques/procédures/lignes directrices et processus sur les mesures d'adaptations en milieu de travail, **vous n'avez pas besoin de parler de chaque étape du processus d'adaptation (indiqué sur la diapo) en détails.** Ce sont des lignes directrices plutôt que des règles, il vaut donc mieux parler en termes généraux plutôt que de dire tout ce qui est décrit dans chaque étape ci-dessous.

À DEMANDER : À quoi ressemble le processus d'adaptation dans votre organisation? Qui pourrait intervenir dans ce processus? Quel serait votre rôle de gestionnaire dans ce processus?

À DIRE :

- Le processus d'adaptation, c'est aider la personne à réussir, indépendamment des déficiences ou handicaps mentaux/physiques avec lesquels elle vit.
- Il n'y a PAS de règle concrète pour les adaptations en milieu de travail, la première étape doit donc être de vous familiariser avec les politiques et lignes directrices de votre organisation qui ont rapport au retour au travail et aux adaptations.
- Les mesures d'adaptation doivent être raisonnables et ne pas mettre en péril ou entraîner des contraintes excessives pour l'employeur en termes de coût, santé ou sécurité.

Source : Commission canadienne des droits de la personne, Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes, 2008

Étapes du processus d'adaptation

Cette diapositive présente les 5 étapes du processus d'adaptation. Ce sont des lignes directrices plutôt que des règles.

Étape 1 : Reconnaître le besoin d'adaptation ou de changements sur le lieu de travail

Éléments à prendre en compte :

- Faut-il une adaptation individuelle ou une adaptation à l'échelle du milieu de travail (p. ex., harcèlement sur le milieu de travail)? Cela peut être lié à des facteurs du lieu de travail, notamment la civilité et le respect et la protection psychologique.

- Indépendamment du type de blessure (même une blessure physique), la santé mentale doit toujours être prise en compte dans le processus de retour au travail.

Étape 2 : Trouver les exigences de l'emploi et les ressources à disposition

Éléments à prendre en compte :

- Quelles sont les exigences psychologiques/physiques de l'emploi?
- Cela parle de l'emploi en lui-même et des exigences de l'emploi (devoirs essentiels ou non-essentiels de l'emploi, ce qui peut être psychologique – cognitif et psychosocial – ou physique – voir la Norme nationale).
- Comme exemples d'exigences essentielles de l'emploi, mentionnons, la bonne rédaction, le traitement de l'information, la communication avec d'autres, avoir des discussions, s'asseoir à un bureau ou travailler à l'ordinateur.
- Les ressources existantes pour pouvoir faire le travail pourraient être aussi simples qu'un repose-pied ou l'accès à Skype pour des réunions virtuelles.

Étape 3 : Comprendre les capacités et les limites de l'employé

Comprendre les capacités et limites de l'employé vient de consulter l'employé et des conseillers de confiance (médecin, psychologue, infirmier, représentant de RH, représentant syndical, personne en réhabilitation, santé et sécurité au travail, etc.).

Éléments à prendre en compte :

- Les limites sont-elles liées à des facteurs personnels ou professionnels? S'il s'agit de facteurs professionnels, cela tomberait généralement sous la rémunération des travailleurs en fonction de la juridiction.
- L'employé s'acquitte-t-il des devoirs essentiels de l'emploi actuel? Sinon, l'employé peut-il faire son emploi actuel de façon modifiée ou réorganisée?
- Dans certains cas, l'emploi pourra devoir être modifié pour accommoder l'employé.
- Si l'employé ne peut pas faire son travail actuel/existant, l'employé peut-il faire un autre emploi sous sa forme existante ou modifiée?
- Dans certains cas, il se peut que vous ayez besoin de vous intéresser aux autres tâches de l'organisation que l'employé peut faire jusqu'à ce qu'il puisse faire son travail original. Vous pourriez aussi avoir à vous intéresser aux autres ressources existantes.

Exception : La seule exception concerne un devoir obligatoire de l'emploi qui ne peut être modifié ou retiré pour accommoder l'employé. Par exemple, un chauffeur de taxi doit avec un permis de conduire et une bonne vue. Cela s'appelle une exigence professionnelle de bonne foi. La Cour suprême du Canada dit qu'il n'y a pas de besoin d'adapter s'il y a une exigence professionnelle de bonne foi.

Étape 4 : Déterminer un plan d'adaptation convenable

Dans le cadre du processus d'adaptation, les gestionnaires doivent développer un plan d'adaptation en milieu de travail qui comprend :

- Des descriptions de l'adaptation demandée, l'adaptation proposée, négociée ou refusée
- Le moment où l'adaptation commence et se termine
- Les communications avec l'employé et les autres employés et intervenants
- Le coût et les sources de financement
- Les avantages et résultats de l'adaptation
- Les grandes difficultés et résultats de l'adaptation

NOTE IMPORTANTE : Pour ce qui est de l'information médicale sensible, les gestionnaires/leaders et conseillers de confiance ont droit à de l'information qui leur permettrait de déterminer et de mettre en place des adaptations raisonnables. Cela comprend des limites fonctionnelles de l'employée, le pronostic de rétablissement et de capacité à retourner travailler. Cette information ne peut être divulguée que dans le contexte dans lequel elle a été fournie et aux personnes qui ont un besoin de le savoir. La direction/les ressources humaines n'ont pas le droit de demander de l'information médicale confidentielle sur la condition médicale précise de l'employé.

Étape 5 : Mettre en place et suivre le plan d'adaptation

Mettez en place et faites des suivis réguliers pour déterminer l'efficacité et la réussite du plan d'adaptation. Aussi, documentez le processus et ses grandes difficultés et réussites.

Source : Elizabeth Horvath, gestionnaire, milieu de travail et santé mentale, CSMC

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Physiques

- Portes électriques
- Rampes pour chaises roulantes
- Chaises roulantes
- Salles de bain accessibles
- Espace de travail accessible
- Logiciel ou équipement informatique spécialisé

Psychologiques

- Routine et emploi du temps souples
- Milieu de travail silencieux
- Supervision modifiée
- Communication structurée
- Modification des devoirs de l'emploi
- Modification de l'espace de travail
- Aides spécialisées à l'emploi et logiciels et applications informatiques
- Encadrement à l'emploi
- Mentorat
- Chien de service

Diapo 129 : Adaptations physiques et psychologiques

Cette diapo est animée

Physiques – *Cliquez pour révéler les exemples sur la diapo*

À DIRE : Les mesures d'adaptations en cas de blessures/handicaps physiques peuvent comprendre les suivantes :

- Portes électriques
- Rampes pour chaises roulantes
- Chaises roulantes
- Salles de bain accessibles
- Espace de travail accessible
- Logiciel ou équipement informatique spécialisé

À DEMANDER : Que sont les adaptations psychologiques qui peuvent être faites pour une personne ayant un problème/handicap de santé mentale?

Psychologiques – *Cliquez pour révéler les exemples sur la diapositive.*

À DIRE : Les mesures d'adaptations pour blessures/handicaps psychologiques comprennent les suivantes :

- Routine et emploi du temps souples
- Milieu de travail silencieux
- Supervision modifiée
- Communication structurée
- Modification des devoirs de l'emploi
- Modification de l'espace de travail
- Aides spécialisées à l'emploi et logiciels et applications informatiques
- Encadrement à l'emploi
- Mentorat
- Chien de service

Pour les employés qui font du télétravail :

- Avoir un espace dédié
- Matériel approprié
- Confort et silence
- Avoir une routine et un emploi du temps souples
- Faire des pauses
- Comprendre les attentes de votre employeur—plus elles sont claires, mieux ce sera pour tout le monde
- Bonne communication et limites : famille et collègues

Comme nous en avons parlé dans la première partie de cette formation, d'autres mesures et facteurs en milieu de travail peuvent aussi accroître la santé et sécurité psychologiques générales au travail (voir la Norme nationale pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail—facteurs en milieu de travail).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénarios en petits groupes



VOTRE TÂCHE :

- Dans votre petit groupe, discutez de votre scénario (A, B ou C) et répondez aux questions.
- Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 130 : Activité : Scénarios en petits groupes

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale en petits groupes. Toutes les consignes pour cette activité sont comprises dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions de groupe, ils devront télécharger le cahier du participant ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur petit groupe.

Option : si vous n'avez pas assez de temps, vous pouvez faire cette activité en grand groupe.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants aux scénarios A, B ou C dans le cahier du participant et divise le groupe en 3 petits groupes et assigne un scénario à chaque groupe :

- Groupe 1 – Scénario A
- Groupe 2 – Scénario B
- Groupe 3 – Scénario C

Les participants prennent 5 minutes dans leur petit groupe pour discuter leur scénario et trouver des réponses aux questions.

À DIRE : Dans un moment, je vous diviserai en petits groupes et vous demanderai de travailler ensemble sur un scénario. Dans votre petit groupe, votre tâche sera de discuter du scénario dans votre cahier du participant et de répondre aux questions en vous aidant de tout ce que vous avez appris jusqu'à présent pour guider votre discussion, ainsi que toute autre pratique d'excellence que vous pourriez déjà utiliser au travail. Demandez à une personne de faire son rapport au grand groupe.

Bilan : L'animateur recentre les 3 groupes pour faire le bilan du scénario et discuter des réponses des participants en plénière.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario A – Un employé retourne au travail

Un employé revient travailler après un congé d'invalidité de courte durée pour un problème de santé mentale. Vous ne savez pas comment il va maintenant et quels sont ses besoins en ce moment.

1. Quand et comment l'approcheriez-vous? Que pouvez-vous dire?
2. Quelles étapes prendriez-vous pour soutenir et accommoder l'employé?
3. Que diriez-vous au reste de l'équipe?

Diapo 131 : Scénario A

CONSIGNES : L'animateur lit le scénario et les questions, qui se trouvent dans le cahier du participant, avant de diviser la classe en petits groupes.

Réponses possibles :

1. Quand et comment l'approcheriez-vous? Que pouvez-vous dire?
 - Dans l'idéal, parlez à l'employé avant de retourner travailler (si possible)
 - Accueillez-le chaleureusement et dites-lui que vous êtes heureux de le voir revenir travailler
 - Trouvez un moment où vous pouvez avoir une discussion en privé
 - Demandez-lui comment il se sent au lieu de « ça va? »
 - Rassurez-le et dites-lui que vous êtes là pour offrir votre soutien et que vous comprenez qu'il pourrait prendre du temps à revenir à pleine vitesse
2. Quelles étapes prendriez-vous pour soutenir et accommoder l'employé?
 - Demandez à l'employé le type de soutiens dont il a besoin pour travailler du mieux de ces capacités (p. ex., de quoi avez-vous besoin? Comment est-ce que je peux vous soutenir?)
3. Que diriez-vous au reste de l'équipe?
 - Dites au reste de l'équipe que la personne revient
 - Ne dire que l'information que la personne vous a dit de dire

Compléter les réponses par :

Voici quelques points essentiels et pratiques d'excellence à ne pas oublier lorsque vous aidez un employé à réussir son retour au travail :

- Les gestionnaires et leaders ne doivent pas oublier que le processus pourrait avoir besoin d'être graduel et basé sur la capacité et la santé de l'employé.
- De la réorientation ou de la reformation pourraient être bénéfiques, veuillez donc à fournir d'autres soutiens au besoin.
- L'essentiel est de demander les besoins de l'employé et de se concentrer sur la personne. Commencez par lui demander ce dont elle a besoin—ensuite, consultez le médecin traitant ou gestionnaire de cas de handicap au besoin.

- Plus que quiconque, l'employé saura de quoi il est capable et ce dont il a besoin pour réussir au travail. Se concentrer sur la personne plutôt que sur le diagnostic est essentiel pour veiller à ce que la stigmatisation soit tenue à distance au travail.
- Le travail est souvent une expérience positive pour les personnes se rétablissant d'une maladie mentale. Retourner au travail le connecte à des réseaux sociaux développés et il pourra ressentir un sentiment d'objectif et d'accomplissement. Cela peut être un élément essentiel au processus de rétablissement de la personne.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario B – Demande d’adaptation

Un employé vous demande une mesure d’adaptation parce qu’il vient de recevoir un diagnostic de dépression. Il souhaite avoir des horaires plus souples. Vous lui donnez l’autorisation d’avoir des horaires plus souples, mais une fois la dépression dissipée, il s’attend à garder la souplesse de ses horaires.

1. La mesure d’adaptation est-elle raisonnable? Pourquoi?
2. Comment soutiendriez-vous sa demande de mesure d’adaptation?
3. Quelles autres options d’adaptation existeraient dans cette situation?

Diapo 132 : Scénario B

CONSIGNES : L'animateur lit le scénario et les questions, qui se trouvent dans le cahier du participant, avant de diviser la classe en petits groupes.

Réponses possibles :

1. La mesure d'adaptation est-elle raisonnable?
 - La mesure d'adaptation est probablement raisonnable. Mais elle doit être revisitée si la situation change. Il est possible qu'elle ait encore besoin de souplesse pour voir un conseiller en santé mentale ou un médecin qui pourrait n'être disponible que pendant les heures de travail. Ces points ont besoin de discussion et d'évaluation constantes.
2. Comment soutiendriez-vous sa demande de mesure d'adaptation?
 - Demandez à l'employé le type de soutien dont il a besoin pour s'exécuter du mieux de ses capacités (par exemple, de quoi avez-vous besoin? Comment puis-je vous soutenir au mieux?)
3. Quelles autres options d'adaptation existeraient dans cette situation?
 - L'employé peut rédiger les tâches pour l'aider à se les remémorer
 - Affecter une tâche à la fois à l'employé
 - Les horaires de travail de l'employé peuvent changer
 - Minimiser les déplacements professionnels de l'employé
 - Autoriser du temps supplémentaire à l'employé pour apprendre de nouvelles tâches
 - Donner à l'employé un dispositif d'enregistrement pour capturer les consignes, les séances de formation et les réunions pour aider sa mémoire

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario C – Demande d’adaptation

Un membre de l’équipe, travaillant à la réception, vient vous voir avec une demande d’adaptation parce qu’il vient de développer de l’agoraphobie. Son médecin a recommandé que son espace de travail soit déplacé à un espace plus privé où il n’a pas besoin d’interagir avec des personnes aussi souvent.

1. S’agit-il d’une demande raisonnable? Pourquoi?
2. Comment soutiendriez-vous sa demande d’adaptation?
3. Quelles autres options d’adaptation existeraient dans cette situation?

Diapo 133 : Scénario C

CONSIGNES : L'animateur lit le scénario et les questions, qui se trouvent dans le cahier du participant, avant de diviser la classe en petits groupes.

Réponses possibles :

1. S'agit-il d'une demande raisonnable? Pourquoi?
 - Si se trouver autour de personnes est une exigence essentielle d'emploi (par exemple, si l'employé travaille à la réception), cette demande ne serait pas nécessairement une adaptation raisonnable, à moins que les devoirs essentiels de l'accueil du public ne puissent aussi être adaptés.
2. Comment soutiendriez-vous sa demande d'adaptation?
 - Demandez à l'employé le type de soutien dont il a besoin pour faire son travail du mieux de ses capacités (par exemple, de quoi avez-vous besoin? Comment puis-je vous soutenir?)
3. Quelles autres options d'adaptation existeraient dans cette situation?
 - Peut-être ajuster les horaires de travail
 - Modifier ou réaffecter les devoirs de travail si possible

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Les facteurs de réussite

- Le milieu de travail s'engage à favoriser la santé et sécurité psychologiques
- L'employé veut demeurer au travail ou revenir au travail
- Les attentes liées au poste sont parfaitement claires
- Les besoins de l'employé sont compris

Diapo 134 : Facteurs de réussite

À DIRE : Pour que le retour au travail et les mesures d'adaptation soient réussies, certains éléments ou facteurs de réussite doivent être présents.

Les facteurs de réussite suivants doivent être en place :

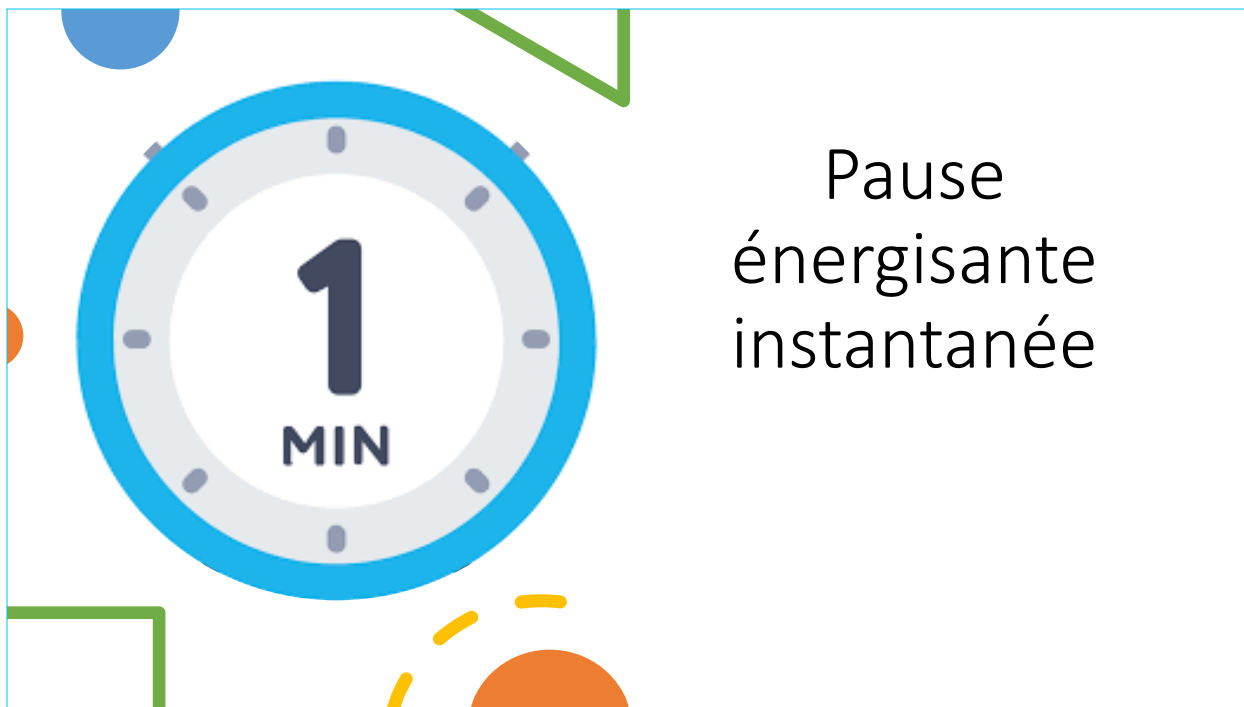
- Le **milieu de travail** s'engage à favoriser la réussite de l'employé par un processus de collaboration continue et prend des mesures qui favorise la santé et la sécurité psychologique.
- L'**employé veut demeurer au travail** ou revenir au travail et s'efforcera d'accomplir ses tâches avec le soutien des mesures d'adaptation nécessaires qui sont jugées raisonnables et acceptables par l'employé et l'employeur
- Les **attentes liées au poste et les besoins de l'employé** en lien avec l'accomplissement des tâches sont parfaitement compris

Source : https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/pdf/Supporting_Employee_Success_FR.pdf

Le processus de retour au travail et d'adaptation ne sera PAS réussi si la personne retourne au travail pour trouver :

- Le même stress, le même rythme et les mêmes attentes
- Peu ou pas de contrôle sur le flux de travail
- Les gestionnaires et collègues n'ayant aucune connaissance ou compréhension des problèmes de santé mentale de l'employé
- De la stigmatisation et de la discrimination

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Diapo 135 : Pause énergisante instantanée

Diapositive cachée

Pause énergisante instantanée d'une minute (facultative)

Objectif : Faire en sorte de garder l'attention des participants tout en donnant un court entracte du contenu. Ceci n'est pas une longue pause.

CONSIGNES : Faites avec les participants une activité énergisante d'une minute. Par exemple, demandez à tout le monde de se lever (s'ils le peuvent), de s'étirer et de respirer profondément. Peu importe ce que vous faites, faites en sorte que ce soit rapide. Cela ne devrait pas prendre plus d'1 minute.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Gestion de crise



- Protéger les personnes du danger
- Évaluer et intervenir
- Soutenir la personne affectée
- Veiller à prendre soin de soi

Diapo 136 : Gestion de crise

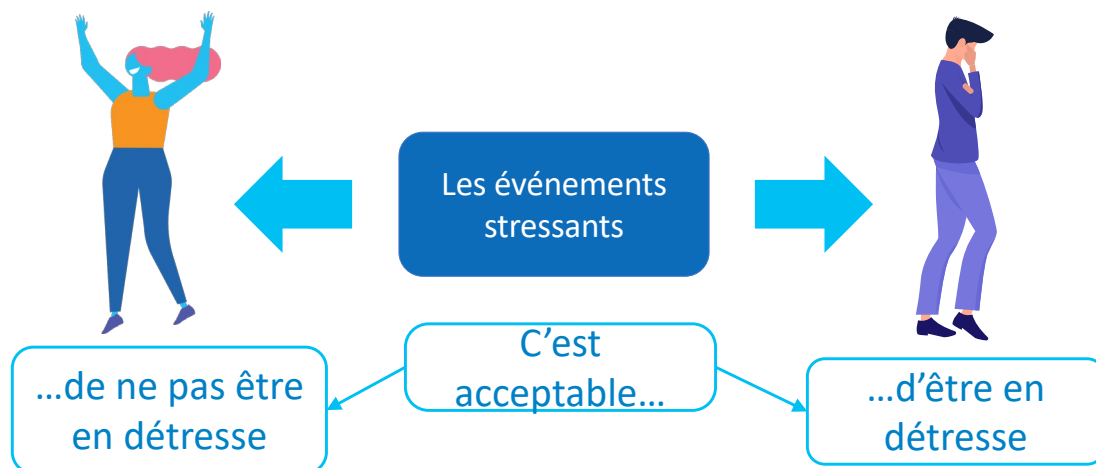
À DIRE :

- Les crises, comme la pandémie de COVID-19, sont souvent imprévisibles, mais elles ont besoin d'attention. Les crises peuvent apporter différentes réponses des personnes, notamment la détresse émotionnelle, la colère ou des comportements inappropriés, la violence, les tentatives de suicide, les problèmes de santé personnelle, les problèmes familiaux et même des problèmes professionnels.
- La première étape de la gestion de toute crise est de protéger les personnes du danger autant que possible. Cela comprend la personne en crise ainsi que les autres. La clé pour protéger les personnes est d'isoler les personnes en crise en les retirant de la situation ou du lieu de la crise. Cela pourrait vouloir dire de les emmener d'un lieu public achalandé à un espace plus privé.
- Ensuite, évaluez la situation et intervenez au besoin. Si la situation est urgente, appelez le 9-1-1, autrement soutenez la personne et demandez ce que vous pouvez faire pour l'aider.
- Évaluez le risque ou envisagez de prendre des mesures pour atténuer tout problème de sécurité (par exemple, en contactant la sécurité, en limitant l'accès de la personne à un ordinateur ou aux installations). À titre de gestionnaire, il est important de protéger le milieu de travail tout en aidant aussi les employés et en veillant à ce que tout le monde prenne soin de soi.

À DEMANDER : Ajouteriez-vous quoi autres points en fonction de votre expérience?

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

N'oubliez pas...



Diapo 137 : N'oubliez pas...

À DIRE : Comme nous l'avons déjà vu dans la formation, il est important de mentionner que les personnes réagissent différemment à des événements potentiellement stressant et traumatisant. Lorsque la situation est terminée, vous pourriez vous poser des questions; c'est normal. Et différentes réactions sont correctes. Vous pouvez être en détresse et vous pouvez ne pas être en détresse.

Si vous avez une réaction quand d'autres n'en ont pas, vous pourriez commencer à vous remettre en question... c'est aussi normal.

La plupart des personnes se rétabliront d'un événement négatif à l'aide de leurs propres ressources d'adaptation et de soutien. Si elles trouvent une solution, c'est bien. Mais si cela affecte négativement les activités de la vie quotidienne, elles doivent faire quelque chose. Si un employé continue à ruminer à cause d'un événement négatif, et qu'elles ne peuvent pas y trouver une solution, elles ont besoin d'aide dès que possible. L'essentiel est de remarquer lorsqu'une personne passe trop loin à droite du continuum de santé mentale.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

L'examen ponctuel de l'incident (EPI)

Comment puis-je aider mon équipe à l'aide de l'EPI?

- L'EPI est un outil de leadership que vous pouvez utiliser pour réduire la détresse de votre équipe.
- À la suite de l'exposition à tout facteur de stress potentiel ou incident en milieu de travail ou à tout moment où les niveaux de stress de l'équipe sont élevés après la fin de la menace immédiate.



Diapo 138 : Examen ponctuel de l'incident (EPI)

À DIRE : L'EPI est un outil de leadership que vous pouvez utiliser pour réduire la détresse de votre équipe à la suite de l'exposition à tout facteur de stress potentiel ou incident en milieu de travail ou à tout moment où les niveaux de stress de l'équipe sont élevés après la fin de la menace immédiate.

L'EPI n'est pas un bilan officiel. C'est une façon informelle de faire le point avec vos employés et de voir comment ils vont, en les soutenant et en prenant des mesures au besoin.

L'EPI est simplement un outil pour structurer l'intervention de soutien avec un groupe ou une personne à la suite de l'exposition à toute détresse potentielle. Ce n'est pas un bilan formel. L'EPI fait intervenir une discussion sur les émotions et comment les personnes se sentent après un événement stressant.

L'EPI donne l'occasion pour les personnes de réfléchir à leur réaction et de prendre les mesures nécessaires pour prendre soin d'elles. Avec beaucoup de bons leaders (qui utilisent le type de compétences de soutien dont nous avons parlé), ce processus se produit naturellement.

Étapes de l'EPI

À DIRE : Passons en revue les étapes de l'EPI (sur les 3 prochaines diapos).

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Étape 1 : Admettre

*« C'est une période difficile.
Peu importe ce que vous
ressentez, c'est correct. »*

Admettre et Écouter

- ✓ Admettre que quelque chose s'est produit.
- ✓ Revoir les faits sans entrer dans les détails.
- ✓ Écouter et donner l'occasion de discuter.



Diapo 139 : EPI – Étape 1 : Admettre

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants à l'affiche de l'EPI (comprise dans le cahier).

<https://theworkingmind.ca/sites/default/files/comment-puis-je-aider-mon-equipe-healthcare-poster-fr.pdf>

L'animateur passe en revue rapidement l'étape 1 de l'EPI sur la diapo.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Étape 2 : Informer

« Voici quelques façons qui peuvent contribuer à notre sécurité en ce moment... »

Informier et rappeler

- ✓ Aider l'équipe à faire le point sur leur santé mentale.
- ✓ Insister sur l'importance de prendre soin de soi.
- ✓ Rappeler d'utiliser des stratégies d'adaptation saines.
- ✓ Partagez les ressources existantes.

Diapo 140 : EPI – Étape 2 : Informer

CONSIGNES : L'animateur passe en revue rapidement l'étape 2.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Étape 3 : Répondre

« Que puis-je faire d'autres pour vous soutenir? »

Répondre et faire un suivi

- ✓ Observer l'équipe et faire un suivi avec l'équipe dans les heures, jours, semaines qui suivent.
- ✓ Montrer l'exemple en utilisant des stratégies d'adaptation saines et en demandant de l'aide au besoin.



Diapo 141 : EPI – Étape 3 : Répondre

CONSIGNES : L'animateur passe en revue rapidement l'étape 3.

Bilan

À DEMANDER : Quelles questions avez-vous sur ces étapes? À votre avis, qu'est-ce que cela ferait d'utiliser cet outil?

Les participants partagent leurs réponses par clavardage

À DIRE : Entraînons-nous à appliquer ces étapes à une situation réaliste....

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario EPI en petits groupes



VOTRE TÂCHE :

- Dans votre petit groupe, discutez du scénario et répondez aux questions.
- Demandez à quelqu'un de faire son rapport au groupe.

Diapo 142 : Activité : Scénario EPI en petits groupes

NOTE : Les participants ne pourront pas voir la diapositive principale dans leur petit groupe. Toutes les consignes pour cette activité sont comprises dans le cahier du participant. Rappelez aux participants que pour participer aux discussions de groupe, ils doivent télécharger le cahier du participant ou avoir accès au système de gestion d'apprentissage avant d'aller dans leur petit groupe.

CONSIGNES : L'animateur renvoie les participants au scénario sur l'EPI dans le cahier du participant et donne aux participants 5-10 minutes dans leur petit groupe pour discuter du scénario et trouver une réponse.

À DIRE : Dans un moment, je vais vous diviser en petits groupes et vous demander de travailler ensemble sur un scénario. Dans votre petit groupe, votre tâche sera de discuter du scénario et de répondre aux questions à l'aide des étapes EPI. Demandez à une personne de votre groupe de faire son rapport au grand groupe.

Bilan : L'animateur recentre les groupes pour discuter des réponses des participants en plénière.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Scénario EPI

En raison de circonstances imprévisibles, votre organisation subit de grands changements qui ont entraîné plusieurs licenciements dans votre département. De nombreux employés sont extrêmement stressés et frustrés de la situation, qui semble empirer de jour en jour. Plusieurs membres de l'équipe ont pris des jours de congé maladie et ont des signes d'épuisement. Un matin, vous apprenez qu'un membre de l'équipe a fait une crise d'anxiété pendant une vidéoconférence, et s'est effondré chez lui dans le cadre du télétravail. Il a dû être emmené à l'hôpital. Tout le monde dans l'équipe s'inquiète de lui. Ils sont maintenant aussi stressés des incertitudes de leur emploi.

1. Comment utiliseriez-vous l'EPI pour gérer cet incident et soutenir la santé mentale et le bien-être de l'employé ainsi que ceux des autres membres de l'équipe?
2. Quelles questions poseriez-vous? Comment commenceriez-vous la conversation avec votre équipe?
3. Quels autres outils et/ou ressources pourriez-vous utiliser?

Diapo 143 : Scénario EPI

Réponses possibles :

1. Comment utiliserez-vous l'EPI pour gérer cet incident et soutenir la santé mentale et le bien-être de l'employé ainsi que ceux des autres membres de l'équipe?
2. Quelles questions poseriez-vous? Comment commenceriez-vous la conversation avec votre équipe?

Étape 1 – Admettre et écouter

Admettez le stress et la frustration que les employés peuvent ressentir. Ce n'est pas une situation de tous les jours et représente beaucoup de changement pour les personnes. Validez leurs réactions. Insistez sur le fait que tout le monde a une réaction propre à l'événement, et c'est parfaitement normal. Même si nous voulons être dans le vert, il est correct de ne pas y être et il ne serait peut-être pas possible en ce moment. C'est complètement normal.

Même avant une crise, ayez en place un plan ou protocole de crise ou d'urgence que vous pouvez peaufiner au besoin. Par exemple, votre façon de communication pendant une crise doit être bien établie.

Étape 2 – Informer et rappeler

Rappelez à l'équipe : nous sommes là pour vous! Faites le point avec vous-même pour voir où vous êtes sur le continuum. Rappelez aux personnes d'établir leurs attentes et d'éclaircir leurs objectifs d'équipe. Décrivez ce qui doit être fait et comment gérer l'incertitude. Des bilans réguliers avec le personnel sont essentiels.

Étape 3 – Réagir et faire un suivi

Demandez « que puis-je faire? » Dites-leur qu'ils peuvent vous parler s'ils en ont besoin.

3. Quels autres outils et/ou ressources pourriez-vous utiliser?

Ressources internes et externes en fonction de ce qui existe.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Après la crise

- La crise a-t-elle été résolue efficacement?
- Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment?
- Est-ce que tout le monde est en sécurité?
- L'employé affecté reçoit-il les soins et la considération dont il a besoin?
- De quelles autres ressources supplémentaires avez-vous besoin?
- Que pouvez-vous faire pour vous-même?

Diapo 144 : Après la crise

À DIRE : Une fois la crise résolue, il est souvent utile de revoir l'événement et d'apprendre de lui. Réfléchissez à ce qui suit :

- La crise a-t-elle été résolue efficacement?
- Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment?
- Est-ce que tout le monde est en sécurité?
- L'employé affecté reçoit-il les soins et la considération dont ils ont besoin?
- De quelles autres ressources supplémentaires avez-vous besoin?
- Que pouvez-vous faire pour vous-même?

À DEMANDER : Est-ce que quelqu'un a d'autres pensées à ce sujet?

Complétez les réponses au besoin :

- Après la crise, nous avons besoin de nous préparer pour que les ressources soient disponibles pour les personnes qui ont travaillé extra dur pendant la crise.
- Veillez à ce que les bonnes ressources aillent aux bonnes personnes.
- Aidez-les à trouver de la valeur et à comprendre à quel point ils sont vitaux et importantes pour ce processus.
- Une fois que l'adrénaline diminue, vous devez être prêt pour ce qui pourrait se passer à long terme pour les personnes impliquées. Nous devons veiller à ce que nous ayons les soutiens pour eux.
- Il y a de nombreux niveaux de crise qui se produisent en même temps qui peuvent avoir différentes répercussions psychologiques sur les personnes concernées.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

N'oubliez pas...

Votre
première
responsabilité
est de prendre
soin de vous



Diapo 145 : N'oubliez pas...

Cette diapo est animée

À DIRE : Pendant une crise, il peut être encore plus difficile de maintenir l'équilibre entre votre travail et d'autres sphères de votre vie. N'oubliez pas de prendre soin de vous. Si vous ne le faites pas, vous ne pourrez pas prendre soin de qui que ce soit d'autre.

Vous ne pouvez pas travailler efficacement si votre santé est mauvaise ou si vous êtes sous beaucoup de stress. Vérifiez où vous êtes sur le continuum de santé mentale et déterminez à quel point vous fonctionnez chez vous ou au travail. Écoutez les autres et utilisez vos propres ressources. Prenez des pauses et prenez soin de vous!

Écoutez les autres—si vos amis ou les membres de votre famille commentent sur des changements de votre comportement ou attitude, ou suggèrent que vous avez besoin d'aide, c'est un signe que vous avez besoin d'une pause.

N'oubliez pas, nous ne reconnaissons pas souvent les signes que nous avons d'aide à moins d'être loin vers la droite du continuum.

La maladie mentale est souvent le résultat de l'interaction entre la vulnérabilité et le stress. N'oubliez pas les stratégies d'adaptation que vous avez apprises dans la première partie de cette formation. Utilisez l'établissement d'objectifs, le monologue intérieur positif, la répétition mentale et la respiration profonde pour gérer votre stress de tous les jours.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Discussion de groupe

Après la formation, que ferez-vous de différent pour soutenir la santé mentale de votre équipe?



Diapo 146 : Discussion ouverte en groupe

Cette diapo est animée

CONSIGNES : L'animateur demande aux participants de lever la main pour répondre et anime une discussion ouverte en groupe.

À DIRE : Nous approchons la fin de cette formation.

À DEMANDER : Après la formation, que ferez-vous de différent pour soutenir la santé mentale de votre équipe?

Bilan

L'animateur résume les principaux points avec le groupe et fait un suivi au besoin.

Cliquez pour révéler la prochaine diapo

Sondage : Module 4 – vérification des connaissances

1. Faire preuve d'empathie veut dire se mettre à la place de l'autre personne au lieu de se sentir désolé pour eux.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
2. Apprendre à découvrir votre personnel, promouvoir l'équilibre travail-vie et encourager les stratégies d'adaptation saines sont des façons de soutenir les employés de quelles zones?
 - ☐ Verte/jaune
 - ☐ Orange
 - ☐ Rouge
3. Admettre, _____ et réagir sont les 3 étapes du modèle EPI.
 - ☐ Impliquer
 - ☐ Intégrer
 - ☐ Informer

Diapo 147 : Sondage : Module 4 – vérification des connaissances

À DIRE : Pour terminer ce module, faisons un bref sondage pour vérifier ce dont vous vous souvenez de ce module.

CONSIGNES : Le producteur lance le sondage. Les participants sélectionnent envoient leurs réponses. Le producteur rend visibles les résultats de tous les participants. L'animateur résume les résultats et passe à la prochaine diapo.

1. Faire preuve d'empathie veut dire se mettre à la place de l'autre personne au lieu de se sentir désolé pour eux.

☒ Vrai

☐ Faux

2. Apprendre à découvrir votre personnel, promouvoir l'équilibre travail-vie et encourager les stratégies d'adaptation saines sont des façons de soutenir les employés de quelles zones?

☒ Vert/jaune

☐ Orange

☐ Rouge

3. Admettre, _____ et réagir sont les 3 étapes du modèle EPI.

☐ Impliquer

☐ Intégrer

☒ Informer

Cliquez pour révéler la prochaine diapo



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Résumé – Module 4

Dans ce module, vous avez appris à identifier et utiliser les outils et ressources existants comme l'EPI pour soutenir la santé mentale de votre équipe.

Diapo 148 : Résumé et conclusion

À DIRE : Dans ce module, vous avez appris à identifier et utiliser les outils et ressources existants comme l'EPI pour soutenir la santé mentale de votre équipe.

Q et R

À DEMANDER : Avez-vous des questions sur ce que vous avez appris dans cette séance? Vous pouvez poser vos questions dans la boîte de clavardage ou lever la main pour parler.

Conclusion

À DIRE : Merci beaucoup d'avoir participé à cette formation.



Évaluation de la formation

Merci d'avoir participé à la formation virtuelle l'EAT.

Nous voulons savoir ce que vous pensez!

Prenez **5-10 minutes** pour remplir le sondage du participant.

Diapo 149 : Évaluation de la formation (gestionnaires)

NOTE : Les participants recevront un lien d'évaluation par courriel une fois la formation terminée. L'évaluation de la formation est conçue pour recueillir de l'information normalisée des participants sur le contenu et la prestation de la formation. Ces commentaires sont utiles à l'amélioration continue de nouvelles formations virtuelles. Veuillez encourager les participants à faire l'évaluation en ligne.

À DIRE : Après la formation, vous recevrez un courriel contenant un lien pour évaluer la formation. Remplir le sondage vous prendra 5-10 minutes et cela aidera la CSMC à améliorer cette formation.

Séances de rafraîchissement en ligne

- Séances gratuites autonomes
- Rafraîchir ou « booster » les connaissances :
 - Continuum de santé mentale
 - Réduction de la stigmatisation
 - 4 grandes stratégies



Diapo 150 : Séances de rafraîchissement en ligne

À DIRE : Dans trois mois, vous recevrez un lien pour accéder aux séances de rafraîchissement en ligne sur L'esprit au travail. Ces séances courtes de 15 minutes sont conçues pour rafraîchir vos connaissances des grands concepts (outil de continuum de santé mentale, stigmatisation, 4 grandes stratégies) que vous avez appris dans cette formation. Gardez l'œil sur votre courriel pour ne pas le rater.

Des questions? Des commentaires?

Contact : espritautravail@commissionsantementale.ca

Web : www.espritautravail.ca

Suivez-nous :  www.espritautravail.ca

 [/TWM.Canada](https://www.facebook.com/TWM.Canada)

 [/TWM_Canada](https://twitter.com/TWM_Canada)

Diapo 151 : Des questions? Des commentaires?

FIN DE LA SÉANCE POUR LES GESTIONNAIRES

