

# Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

Série  
d'ateliers



Document du participant

Au programme – Clarté du leadership et des attentes  
**Favoriser la sensibilisation**



## Processus

- Examiner les règles à suivre pour avoir des discussions psychologiquement sécuritaires
- Définir le concept de clarté du leadership et des attentes
- Comprendre comment la clarté du leadership et des attentes se traduit en milieu de travail
- Trouver des termes qui expriment positivement le concept de clarté du leadership et des attentes
- Choisir des gestes qui favorisent la clarté du leadership et des attentes
- Vérifier les critères à respecter pour apporter de véritables changements
- Recommander une idée à mettre en œuvre (un geste à adopter)



## Discussions psychologiquement sécuritaires

- Se concentrer sur l'avenir et non le passé
- Offrir des suggestions d'amélioration constructives
- Discuter d'idées et non de personnes
- Permettre à chacun d'apporter sa contribution

Description d'un milieu professionnel où le leadership et les attentes sont clairs  
(tirée du site Web Protégeons la santé mentale au travail<sup>MC</sup>)

« Un milieu de travail où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces; ainsi, les employés savent ce qu'ils ont à faire, ils ont confiance en leurs leaders et ils ont aussi une bonne compréhension des changements imminents. »

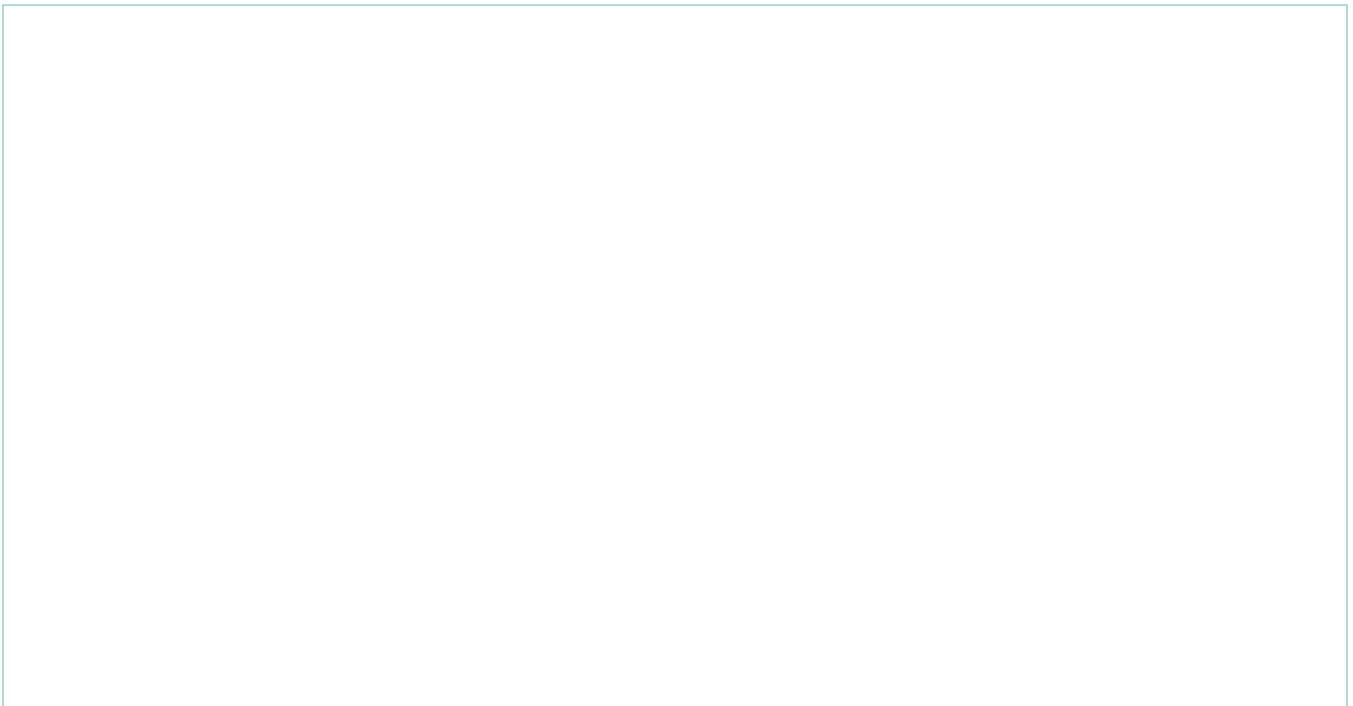
**Les gens qui évoluent dans ce type d'environnement professionnel sont en mesure d'affirmer ce qui suit :**

- Je comprends ce qui est attendu de moi dans le cadre de mon travail.
- Au travail, on m'informe des changements importants au bon moment.
- Au travail, les situations difficiles sont réglées de manière efficace.
- Mon organisation communique de façon claire et efficace.
- Mon supérieur me fournit le soutien dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.

Termes qui sont liés au concept de clarté du leadership et des attentes :



Gestes pouvant améliorer la clarté du leadership et des attentes :



Les gestes qui me semblent les plus appropriés :

1

2

3

### Critères à respecter pour qu'un geste soit efficace

**Observable** – nous pouvons être véritablement témoins du geste (il n'est pas seulement lié à une attitude ou à une émotion)

**Mesurable** – nous pouvons évaluer les répercussions positives et négatives de ce geste

**Raisnable** – le geste sera approuvé par l'employeur, les employés et le syndicat, s'il y a lieu

**Pertinent** – il est logique de poser ce geste dans notre milieu de travail

## Surmonter les obstacles éventuels

Si nous adoptons cette idée (ce geste), quels obstacles pourraient surgir et comment pourrions-nous les surmonter?

Obstacles éventuels	Solutions possibles

# Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

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

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



Voici des exemples de ressources que vous pouvez trouver à l'adresse [strategiesdesantementale.com](http://strategiesdesantementale.com) :

### Avant de dire non, demandez le pourquoi

Assurez-vous de comprendre le besoin qui se cache derrière la demande avant de dire non. Vous pourriez possiblement être en mesure de le satisfaire sans toutefois accepter la demande initiale.

### Perfectionnement des leaders

Apprenez comment résoudre les problèmes en milieu de travail avec plus de tact et d'efficacité afin d'améliorer la santé et la sécurité psychologiques de tous. Ces ressources peuvent vraiment vous être utiles.

### Mon patron me stresse

Les patrons peuvent aussi faire face à des facteurs de stress, y compris des problèmes de santé mentale. Les idées suggérées peuvent vous aider à affronter un patron difficile et à réduire votre propre stress.

### Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

Cette ressource peut vous aider à cibler et à mettre en œuvre des stratégies de leadership qui sont psychologiquement sécuritaires pour vous et tous les leaders de votre organisation.

### Gérer les problèmes

Ces lignes directrices pratiques et pragmatiques peuvent vous aider à régler des problèmes au travail, comme :

- Les conflits
- Le rendement
- Les mesures d'adaptation
- Les employés se présentant au travail avec des facultés affaiblies
- Le retour au travail
- La violence

### Gestion du rendement encourageante

Mettez l'accent sur les solutions et la réussite de l'employé plutôt que sur les problèmes et les échecs. Vous aiderez ainsi ceux qui sont confrontés à des facteurs de stress, y compris à des problèmes de santé mentale.

### Renforcement d'équipe

Au travail, les équipes peuvent faire face à beaucoup de problèmes, comme des conflits, de l'intimidation, un faible niveau de contrôle et des demandes exigeantes. Dans cette page, vous découvrirez notamment des activités de renforcement de l'esprit d'équipe, des stratégies d'animation de discussions et l'importance de la résilience. Les ressources proposées sont à la fois pratiques et faciles à utiliser dans un grand nombre de milieux de travail.

---

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieusement de la Canada Vie. Pour en savoir plus, visitez le [ssmfv.com](https://ssmfv.com).

