



20 ans

À vivre la philanthropie !

PARCOURS RH – MODULE 3



MODULE 3

SANTÉ ET CHARGE MENTALE : PRÉVENTION ET VIGILANCE



Votre formatrice

ESTHER TRANCHEMONTAGNE

Vice-présidente, Québec et l'Est-du-Québec et gestionnaire du capital humain



Dès le début de sa carrière, très impliquée au sein du conseil d'administration de la Fondation du Collège Jésus-Marie, elle apprend les rudiments de la gestion philanthropique auprès de gens de grande expérience tout en œuvrant pendant quatre années comme première directrice laïque du service de résidence de l'institution.

Riche d'une expérience de plusieurs années dans le domaine de la gestion du commerce au détail, elle est sensible à la réalité des entrepreneurs et est convaincue que l'économie sociale sera bonifiée par une hausse de la culture philanthropique.

Souhaitant poursuivre son engagement au sein d'un établissement d'enseignement, elle intègre les rangs du Campus Notre-Dame-de-Foy à titre de planificatrice des événements du service des congrès et coordonnatrice de la campagne majeure de financement.

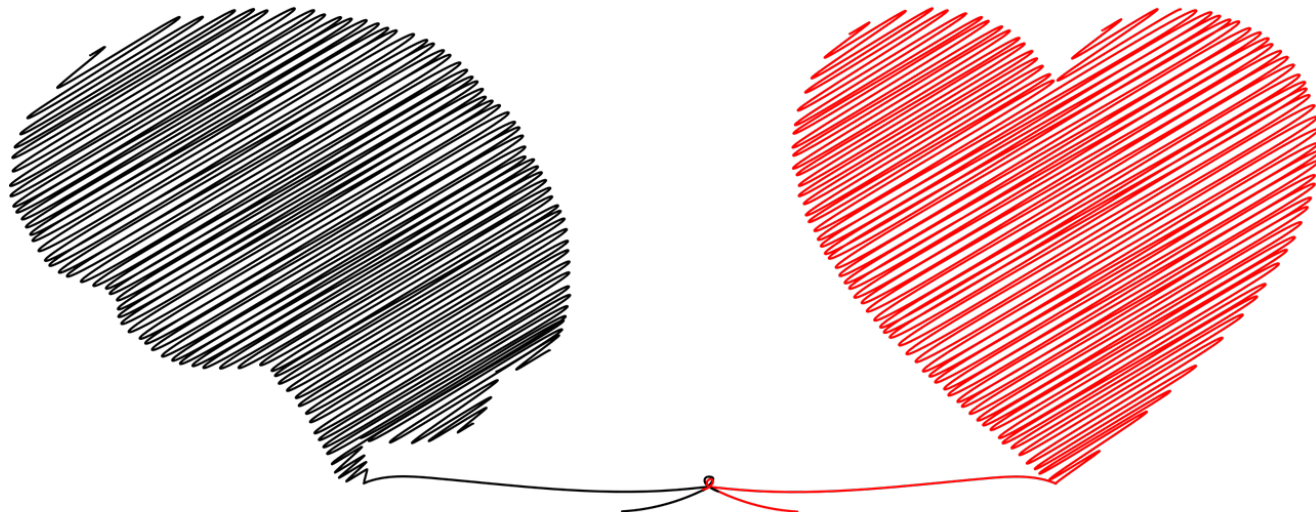
Passionnée par tout ce qui touche l'étiquette, le protocole et le savoir-faire, elle est conférencière invitée depuis 2009 à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval au début et à la fin du cheminement académique des étudiants de première et troisième année. Tant sur le plan individuel que corporatif, nombreux sont ceux qui ont recours à ses judicieux conseils pour se distinguer par leur savoir-faire dans leur parcours professionnel.

Esther s'est jointe à l'équipe de BNP Performance en décembre 2015.

Le Module 3 en un coup d'oeil

SANTÉ ET CHARGE MENTALE : PRÉVENTION ET VIGILANCE

- Les effets du confinement et de la distanciation ;
- La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale ;
- L'importance des communications internes.



Le stress et les questionnaires

LES 4 « i » qui génèrent un stress important chez les dirigeants d'organismes et d'entreprises

DANS UN CONTEXTE INÉDIT

- **L'inconnu**
Parce qu'on ne sait pas
- **L'imprévisibilité**
Parce qu'on ne peut prévoir
- **L'impuissance**
Parce qu'on ne peut pas tout faire
- **L'insécurité**
Parce qu'on est comme tout le monde

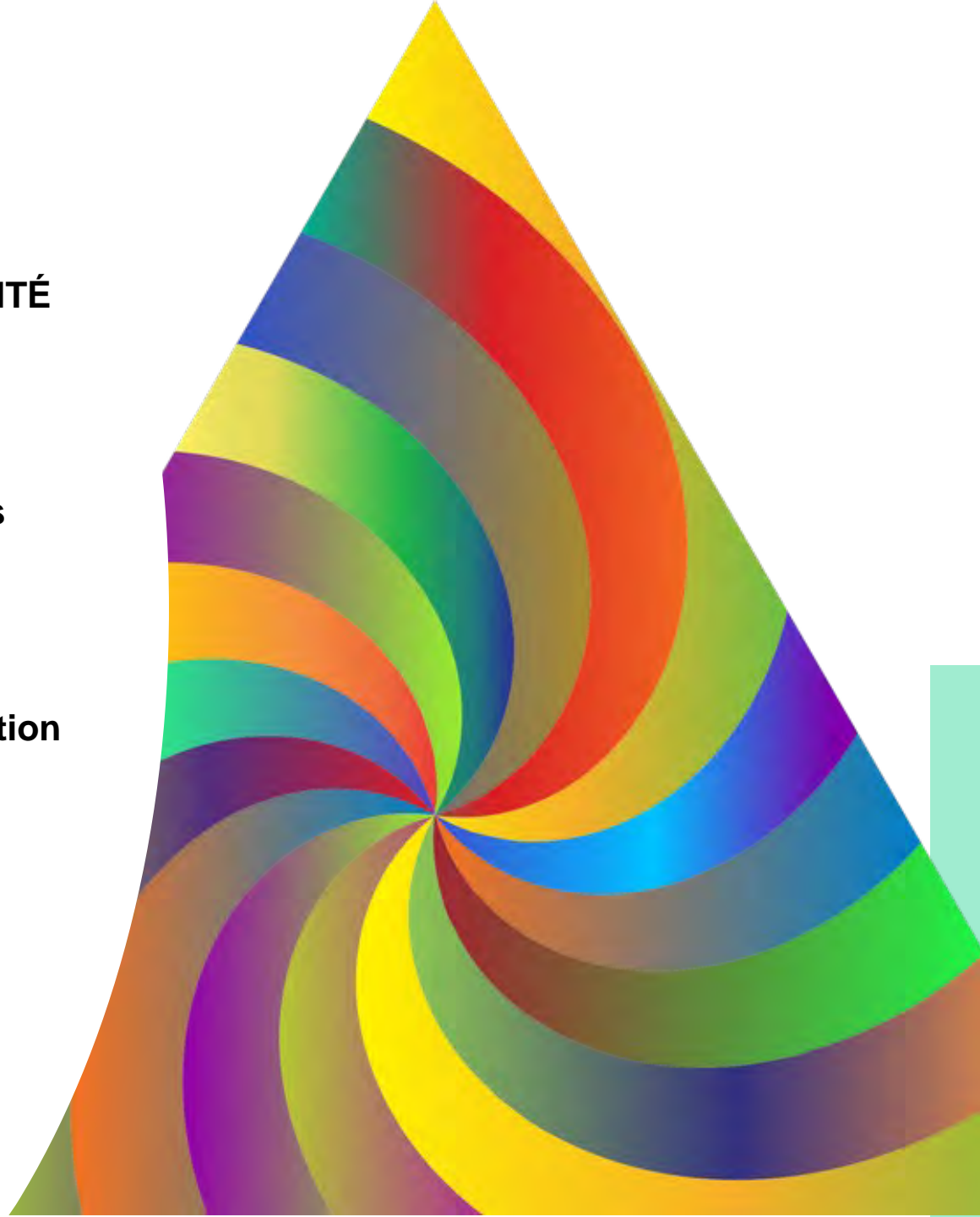


La prévention

LE TRIANGLE DE LA SÉCURITÉ

- Les bons outils
- Les bons réflexes - actions
- Les bons comportements

RÉSULTAT = la bonne protection



Les concepts

SANTÉ MENTALE

La santé mentale est l'ensemble des interactions des 3 volets suivants :

- **Le biologique**
tout ce qui a trait aux **émotions**
- **Le psychologique**
tout ce qui touche et influence les **pensées**
- **Le social**
tout ce que révèle les **comportements** et les interactions



Les effets du confinement et de la distanciation

De façon générale

Chaque goutte d'eau représente un **individu** et le fil est le **lien** reliant chaque individu d'une même entité (famille, équipe de travail, organisme ou communauté).

La toile est une **collectivité** dont l'équilibre est parfait ou précaire.

De cause à effet

Chaque goutte d'eau peut aussi représenter un effet positif ou négatif du confinement.



Les effets du confinement et de la distanciation

Effets positifs du confinement

(mis à part le mieux-être de l'environnement et la valorisation de la santé publique).

Dans votre organisation

- Solidarité ;
- Entraide ;
- Partage accru (de ressources, de moyens) ;
- Créativité (dans tout) ;
- Nécessité de communication ;
- Introspection ;
- Manière différente d'appréhender le temps.



Les effets du confinement et de la distanciation

Effets peu souhaités du confinement en général et dans votre organisation

- Détresse émotionnelle ;
- Épuisement émotionnel et même physique ;
- Dépression ;
- Anxiété ;
- Stress ;
- Troubles de l'humeur, l'irritabilité et la colère ;
- Insomnie ;
- Syndrome de stress post-traumatique.

Conséquences :

- Augmentation du taux d'absentéisme ;
- Augmentation des coûts associés ;
- Augmentation de la charge de travail ;
- Diminution du rendement ;
- Diminution de la qualité du climat de travail.

Les effets du confinement et de la distanciation

SANS LA COVID-19,

3 employés sur 10
vivent des difficultés psychologiques

20 M\$/ an

coût des difficultés psychologiques
liées au milieu de travail

AVEC LA COVID-19, cette réalité peu doubler et même davantage.

3 femmes sur 5 (62%)
sont affectées mentalement par la situation actuelle
comparativement à 49% chez les hommes

AQPAMM, Commission de la santé mentale du Canada, 2016; Conference

Willis Towers Watson, 2019

Board of Canada, 2013

LES AFFAIRES, COVID-19, Les femmes plus affectées mentalement, 15.05.2020

La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR... ET DE LA COLLECTIVITÉ

PRÉVENIR

- **Former** les gestionnaires, les employés, les bénévoles sur les meilleures pratiques ;
- **Sensibiliser** les équipes aux réalités sans jugement ;
- **Communiquer** régulièrement de l'information pertinente et rassurante.

PRÉPARER

- **Organiser** et mettre un œuvre la conception d'un plan ;
- **Planifier** le travail, les ressources, les outils dans un contexte et un temps donnés ;
- **Orienter** les actions et les interactions ;
- **Consulter** afin d'obtenir des consensus.

BIENVEILLANCE ET RESPECT

La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale

INTERVENIR

En tout temps, mais davantage en situation exceptionnelle

- **Voir**, faire des constats, se baser sur des faits...même de ce qui est intangible ;
- **Percevoir** en faisant preuve de perspicacité...Et si vous écoutiez cette petite voix !
- **Reconnaître** les enjeux, un trouble, une détresse (ce n'est pas pareil !)
- **Communiquer**... en toute confidentialité.

Note 1 : Attention ! Vous n'êtes pas psychologue ou thérapeute ;

Note 2 : Écoutez...réellement et de manière intéressée ;

Note 3 : Aucune comparaison n'est possible ;

Note 4 : « Il faut laisser au temps le temps de prendre son temps ».

ACCOMPAGNER

Par le savoir-faire et par le savoir-être

- Diminuer les impacts indésirables sur l'organisation ;
- Demeurer un employeur/ partenaire de choix ;
- Instaurer et cultiver une philosophie de bien-être psychologique.

La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE : une compétence à développer

(Manuel Diaz, entrepreneur français, pionnier du numérique, <https://www.youtube.com/watch?v=4ZZ5HL2aOJM&feature=youtu.be>)

1. Se connaître ;
2. Se contrôler (self control) ;
3. Établir ses motivations profondes ;
4. Faire preuve d'empathie ;
5. Posséder des compétences (naturelles ou acquises) relationnelles.

« Soyez quelqu'un sur qui les autres peuvent compter, voilà ce qui compte. » Elon Musk, Tesla

L'importance des communications internes

Selon Henry Mintzberg, professeur en administration de l'Université Mc Gill :
« La communication doit être ouverte pour que [les] idées puissent circuler».

La communication interne devrait toujours favoriser et permettre le dialogue. Elle est faite selon les 3 valeurs suivantes :

RESPECT – AUTHENTICITÉ – TRANSPARENCE

COMMUNICATION DE CONTENU

Objectif : transmission de connaissances utiles pour l'accomplissement des tâches.
Le contenu de ce type de communication peut être partagé et réutilisé.

COMMUNICATION D'INFORMATION

Objectif : informer sur les processus internes, les orientations, les décisions, etc.
Le contenu de ce type de communication devrait être conservé et consulter.

COMMUNICATION D'ACTION

Objectif : discuter une action de la part des destinataires et/ou de l'ensemble de l'équipe.

L'importance des communications internes

MOYENS DE COMMUNICATION INTERNE

- Réseaux sociaux ;
- Courriel ;
- Chat interne (exemple : Teams) ;
- Téléphone ;
- En personne ;
- Non-verbal.

OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE

- Communiqués ;
- Mémo du directeur et/ou du président ;
- Textos ;
- Notes manuscrites ;
- Carte de souhait (virtuelle ou manuscrite) ;
- Événements spéciaux.

Dit autrement

FACTEURS DE SUCCÈS ET CONSEILS PRATIQUES

- Mettre les choses en **perspective** ;
- S'accorder la possibilité de **prendre du recul** ;
- Valoriser le macro plutôt que la micro gestion axée uniquement sur le problème ;
- **Être vigilant** quant à ses propres émotions ;
- Favoriser la **reconnaissance** et le retour (feedback) **sincère et authentique** ;
- Stimuler la **communication** ;
- S'efforcer d'avoir des **attentes précises** et clairement exprimées... les écrits restent !
- **Prioriser** ;
- Se former, s'outiller ;
- Demander de l'aide ;
- Agir avec **humilité**.



Questions sur le module 3 ?

ESTHER TRANCHEMONTAGNE

**Vice-présidente, Québec et l'Est-du-Québec
et gestionnaire du capital humain**

etranchemontagne@bnppperformance.com



Inclus avec ce webinaire

Questions par courriel avec le formateur et consultant chez BNP

Besoin d'accompagnement supplémentaire?

Contactez BNP pour obtenir une proposition d'accompagnement personnalisé

1 888 528-8566, poste 22
info@bnppperformance.com



20ans
À vivre la philanthropie !

+ de **600** ORGANISMES
SOUTENUS
pour le mieux-être de nos communautés !

MERCI À TOUS