

Santé mentale en milieu de travail

Guide de discussion pour les équipes

(mise à jour 2019)

Workplace Mental Health

Team Discussion Guide

(updated 2019)

Mental Health

A healthy and respectful workplace.
It's everyone's responsibility.



Santé Mentale

Un milieu de travail sain et respectueux.
C'est la responsabilité de tous.

English follows French

TENIR DES DISCUSSIONS EN ÉQUIPE

Après avoir lu les résultats du sondage (SMT) et validé vos résultats (Utiliser le rapport de votre Direction générale /Région pour la planification Guide « pratique-pratique »), la tâche concrète d'en tirer des conclusions pour votre équipe spécifique commence. Des discussions en équipe prendront des formes diverses pour explorer la façon dont le sondage représente votre quotidien. Fondamentalement, le but est que ces discussions aient lieu; libre à vous de les avoir de la façon qui vous convient. Dû à de multiples facteurs sur les lieux du travail, il sera peut-être nécessaire de tenir plusieurs conversations pour faire le tour des résultats.

Étape 1 : Créez un climat respectueux pour que les gens fassent preuve d'ouverture. Pour y arriver, portez une attention particulière aux détails suivants :

1. Placez les sièges de façon chaleureuse et accueillante pour que tout le monde puisse se voir (p. ex., en cercle). Si possible, asseyez-vous de manière à ce qu'il n'y ait pas de barrières physiques entre les personnes (bureaux, tables, etc.).
2. Identifiez une personne qui dirigera la conversation (pour gérer le temps et ainsi de suite).
3. Commencez la conversation par un exercice d'ouverture dans le cadre duquel les gens peuvent dévoiler un détail personnel. Voici quelques exemples de questions à poser dans le cadre de cet exercice : invitez les gens à communiquer « un élément d'information qui les touche sur le plan humain »; une situation vraiment agréable et une situation difficile qu'ils vivent en ce moment; ce qu'ils ressentent à l'instant précis où ils se préparent à prendre la parole... « Comment décririez-vous votre météo intérieure? »; « Quel animal décrit le mieux la façon dont vous vous sentez actuellement? »; « Quelle couleur ou quelles couleurs utiliseriez-vous pour décrire votre état actuel? »; « Auxquels des quatre éléments associez-vous votre journée ou votre semaine (p. ex. le feu, l'eau, le vent ou la terre)? ».
4. Indiquez clairement à l'équipe le but de la conversation, le temps dont vous disposez, le nombre de réunions qui seront tenues sur le sujet, la façon dont la traduction sera assurée (au besoin), etc. Prévoyez du temps pour clarifier les questions afin que tout le monde comprenne bien pourquoi vous êtes ici et ce que vous faites.
5. Parlez de la façon dont vous voulez *être* les uns avec les autres. Insistez sur l'importance de la curiosité et de l'écoute sans jugement pour créer un espace de partage. Quels sont les autres éléments importants pour que les gens se sentent à l'aise de communiquer ouvertement? Demandez au groupe de déterminer quelques « règles du jeu ». L'animateur peut proposer quelques règles, puis inviter les membres de l'équipe à ajouter leurs propres règles.
6. Donnez aux participants le temps de s'exprimer dans le cadre d'un exercice de clôture pour mettre fin à la discussion. Comme pour l'exercice d'ouverture, il n'est pas nécessaire d'accorder beaucoup de temps à cet exercice. Voici des exemples de questions de clôture : « En quelques mots... »; « Comment vous sentez-vous en ce moment? »; « Que retirez-vous de la conversation d'aujourd'hui? »; « Qu'est-ce qui vous a inspiré? ».

Étape 2 : Explorer ensemble. Commencez par demander à votre équipe comment les résultats vous reflètent ? Ceci peut ouvrir la conversation et permettre aux gens de discuter du sondage en général, de manière impersonnelle.

- Et si oui, de quelles façons ? Et si non, qu'est-ce qui est différent ou manquant ?
- **INDICES : Les équipes voudront peut-être choisir trois facteurs, un qui est sain (vert), un qui est à surveiller (jaune) et un qui est préoccupant (rouge).**

Voici quelques questions-guides qui pourraient aider :

- a) Qu'est-ce que <facteur> représente pour votre équipe ?
- b) <Facteur> sain, à quoi cela ressemble (Quel sentiment vous apporte-t-il?)
- c) <Facteur> malsain, à quoi cela ressemble (Quel sentiment vous apporte-t-il?)
- d) Qu'arrive-t-il à votre (équipe) productivité dans les deux cas ? Et votre sentiment de bien-être ?
- e) Quelles sont les causes des <facteurs> malsains pour votre équipe ? Faites un remue-méninges et inscrivez vos idées – il n'y a pas de mauvaises réponses.
- f) Quelles seraient des moyens pour créer des <facteurs> sains pour votre équipe ? Faites un remue-méninges et inscrivez vos idées – il n'y a pas de mauvaises réponses.

Étape 3 : Explorez la façon dont les membres de l'équipe comprennent et vivent le milieu de travail.

- Éloignez la discussion des effets qu'ils ont sur l'équipe, dans son ensemble, et discutez des perceptions individuelles.
- Tour à tour, partagez afin que chaque membre ait l'occasion d'exprimer leurs opinions (positives ou négatives).

Voici quelques questions-guides qui pourraient aider :

- a) Qu'est-ce que <facteur> représente pour vous ? (Exemple : Qu'est-ce que *l'autonomie* représente pour vous?)
- b) Un <facteur> sain, à quoi cela ressemble, selon vous? (Exemple : Un niveau sain d'*autonomie*, à quoi cela ressemble, selon vous?)
- c) Un <facteur> malsain, à quoi cela ressemble, selon vous? (Exemple : Un niveau malsain d'*autonomie*, à quoi cela ressemble, selon vous?)
- d) Qu'arrive-t-il à votre productivité dans les deux cas ? Et votre sentiment de bien-être ?
- e) Quelles sont les causes des <facteurs> malsains pour vous ? Faites un remue-méninges et inscrivez vos idées – il n'y a pas de mauvaises réponses. (Exemple : Quelles sont les causes d'un niveau d'*autonomie* malsain pour vous?)
- f) Comment pouvons-nous créer un niveau sain de <facteur> qui vous conviennent ? (Exemple : Comment pouvons-nous créer un niveau sain d'*autonomie* qui vous conviennent ?)

RÉFLEXION EN GROUPE :

- Que remarquez de commun dans les opinions partagées ?
- Où se situent les différentes perspectives parmi les membres de votre équipe ? Par exemple : avez-vous constaté que les facteurs sains de l'un peuvent être les facteurs malsains de l'autre ?

HOLDING TEAM DISCUSSIONS

Once you have looked at the WMH Survey results and mapped your results to the Findings Grid (“Using Your Branch / Region Report for Planning A How-To Guide”), the real work of making sense of this for your specific team begins. Having team conversations to explore how well the survey results represent your daily reality can take many forms. Ultimately, the objective is to *have the conversation*, so feel free to explore ways that make sense for you. Given the number of workplace factors, it might be necessary to have multiple conversations in order to cover all of them. [Survey definitions and examples of measures are in the attached materials].

Step 1: Create a safe space for people to be open. You can do this by paying attention to the following:

1. Create inviting and open seating so that everyone can see one another (sit in a circle, etc.). If possible, sit so that there are no physical barriers between people (desks, tables etc).
2. Identify a person who will lead the conversation (pay attention to time and so on).
3. Start the conversation with a check-in that has people share something personal. Check-in questions could include inviting people to share “something human about yourself”; one high and one low in their life right now; what they are feeling in the moment as they prepare to have the conversation... “What is your internal weather”; “What animal best describes how you are today”; “What colour or colours would you use to describe how you are feeling today”; “Which element or elements are showing up right now/in your day / in your week (...) (e.g. fire, water, wind, earth); and so on.
4. Be clear with the team the purpose of the conversation, how much time is available, how many meetings will be held on the topic, how translation will be handled (if needed), etc. Allow some space for clarifying questions so that everyone has a shared understanding of why you are here and what you are doing.
5. Talk about how you want to *be* with one another. Reinforce the importance of curiosity and non-judgemental listening in creating space for people to share. What else is important for people to feel safe to share openly? Get the group to identify a few ‘rules of the pool’. The facilitator can come with a few in mind, and then invite the team to add their own rules.
6. Allow time for participants to express themselves in a ‘check-out’ exercise as part of completing the discussion. As with the check-in, this does not need to take a long time. Completion questions could include asking “In a couple of words”: “How do you feel right now”; “What are you taking away from the conversation today”; “What has you feeling inspired”; and so on

Step 2: Explore together. Start by asking how well do the results **fit your team**? This can open up the conversation and allow people to speak about the overall survey results in a non-personal way.

- If so, in what ways? If not, what’s different or missing?
- **HINT: Teams may want to pick three factors, one that is healthy (green), one that is a caution (yellow), and one that is highly concerning (red).**

The following prompts might help:

- a) What does <factor> mean to the group?
- b) What does healthy <factor> look like (feel like)?
- c) What does unhealthy <factor> look like (feel like)?

- d) What happens to you in both of these cases: to your team's productivity? To your team's sense of well-being?
- e) What are the causes of unhealthy <factor> for your team? Do a team brainstorming. Record everything – there are no wrong answers.
- f) What are some ways of creating healthy <factor> that work for your team? Do a team brainstorming. Record everything – there are no wrong answers.

Step 3: Explore how individual team members understand and experience the workplace.

- Now shift from how the team experience the selected workplace factors, to talking about how individuals experiences the factors.
- Take turns sharing so that each team member has the chance to share how they relate to the factor (positives and negatives).

The following prompts might help:

- a) What does <factor> mean to you? (Example: What does *autonomy* mean to you?)
- b) What does healthy <factor> look like / feel like? (Example: What does healthy *autonomy* look like/ feel like?)
- c) What does unhealthy <factor> look like / feel like? (Example: What does unhealthy *autonomy* look like / feel like?)
- d) What happens to you in both of these cases: to your productivity? To your sense of well-being?
- e) What are the causes of unhealthy <factor> for you? Do a mini brainstorming. Record everything – there are no wrong answers. (Example: What are the causes of unhealthy *autonomy* for you? Do a mini brainstorming. Record everything – there are no wrong answers).
- f) What are some ways of creating healthy <factor> that work for you? (Example: What are some ways of creating healthy *autonomy* that work for you?)

GROUP REFLECTION:

- What do you notice people share in common?
- Where are there differences in perspective among team members – for example are there any situations where one person's "healthy" is another person's "unhealthy"?

PERSPECTIVE		A. Définition / Definition	B. Description du facteur / Factor Description (+)	C. Description du facteur / Factor Description (-)	D. Effets personnels / au niveau de l'équipe / Effects on Myself/Team
FACTEUR/FACTOR	<i>Individuelle / Individual</i>				
FACTEUR/FACTOR	<i>Équipe / Team</i>				

PERSPECTIVE		E) Défis / Challenges	F) Solution(s)
<i>Individuelle / Individual</i>			
FACTEUR/FACTOR			
<i>Équipe / Team</i>			
FACTEUR/FACTOR			