



Des facteurs qui aident à la réalisation d'idées porteuses

- Des gestionnaires qui soutiennent l'idée ;
- Une idée issue d'une consultation des employé-es ;
- L'adhésion à l'ADN de l'organisation, la poursuite d'un rythme régulier défini par l'organisation, l'existence d'un sens ;
- Une personne responsable de l'idée ;
- L'évaluation de l'idée. A-t-elle été appréciée ? Comment pourrait-elle être améliorée ?



ÇA POURRAIT VOUS INTÉRESSER

Une nouvelle catégorie s'ajoutera à l'édition 2022 des Prix Distinction du Groupe entreprises en santé. Les organisations qui voudront soumettre leur idée réalisée seront invitées à soumettre un court dossier.

<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/>



1^{re} idée - Reconnaître les forces et les bons coups

Pourquoi la reconnaissance ?

La reconnaissance de l'employeuse ou l'employeur et des collègues contribue à développer et entretenir une bonne santé mentale. Le travail prend tout son sens lorsqu'il est reconnu. De plus, la reconnaissance donne de meilleurs résultats, car le travail est fait avec plus de motivation. Toutes et tous y trouvent leur compte : tant la personne que l'équipe !

Que reconnaît-on ?

- La contribution des personnes à la bonne marche de l'organisation ;
- Les résultats du travail, l'atteinte des objectifs, l'avancement des projets ;
- La manière de faire le travail, les comportements, l'esprit d'équipe, l'entraide, la bonne humeur, la rigueur, la créativité, l'autonomie, le sens de l'organisation, la gestion du stress ;
- L'engagement dans le travail, les efforts consentis, l'énergie déployée ;
- La persévérance, les compétences, l'initiative, les réussites, la curiosité, l'adaptabilité, le professionnalisme, etc.

Des outils

- Une activité de consolidation d'équipe pour reconnaître les réalisations de chacune et chacun. L'adoption d'un rythme (quotidien, hebdomadaire, mensuel) qui s'inscrira dans les habitudes de travail et les consolidera. L'invitation faite aux employé-es de faire connaître une de leurs réussites.

SOURCE : <https://www.strategiesdesantementale.com/ressources/reconnaitre-ses-realizations> de la Canada Vie.

- Une activité de renforcement de l'esprit d'équipe qui amène les participant-es à réfléchir aux forces des autres membres de l'équipe et à s'exprimer à leur sujet.

SOURCE : <https://www.strategiesdesantementale.com/ressources/reconnaitre-vos-forces> de la Canada Vie.

- Une manière simple et ludique de dire aux autres qu'on les apprécie.

SOURCE : <https://actnow.listenleon.com>

- Une activité pour nous aider à identifier nos propres forces.

SOURCE : www.viacharacter.org

- 101 façons de reconnaître

Si vous manquez d'inspiration, voici d'autres propositions qui vous aideront à exprimer votre reconnaissance envers les membres de votre organisation :

- Remercier publiquement ses collègues, sa ou son supérieur lors de réunions ;
- Souligner l'atteinte des objectifs ;
- Souligner l'ingéniosité d'une idée ;
- Aider un-e collègue en surcharge de travail ;
- Accorder de l'importance aux personnes ;
- Faire appel à l'expertise de collègues plus expérimenté-es ;
- Aider une personne à développer ses compétences ;
- Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de la reconnaissance ;
- Se connaître soi-même ;
- Consulter son entourage et le remercier pour ses opinions ;
- Féliciter ses employé-es pour la constance dont ils ou elles font preuve dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Favoriser la collaboration ;
- Consulter le personnel avant les prises de décision ;
- Dire à un ou une collègue que l'on admire sa persévérance et sa ténacité au travail ;
- Faire circuler l'information au sein de l'organisation ;
- Aménager les lieux de travail en fonction des besoins des membres de l'organisation ;
- Prendre en considération la charge de travail et la difficulté des mandats en évaluant le rendement d'un-e employé-e ;
- Offrir à ses employé-es la possibilité de participer à des séances de formation ;
- Souligner la créativité de ses collègues lors de réunions.





2^e idée - Le caillou dans le soulier : parlons des irritants

En rencontre individuelle ou de groupe, interrogez régulièrement votre personnel sur les irritants, petits ou grands, qui marquent son quotidien et sur les solutions entrevues pour les corriger.

Voici des exemples de petites et grandes sources d'irritation au travail. En parler en groupe peut aider à trouver rapidement des solutions.

- **Une technologie défaillante ou un manque de ressources pour accomplir son travail**
La connexion Internet s'interrompt ou est trop lente ; le nouveau programme est mal expliqué ; le monte-charge bloque une fois sur deux ; depuis un mois, un employé est en congé de maladie : le travail habituellement effectué par trois personnes l'est par deux... Quel que soit le problème, la recherche de solutions s'impose et rapidement !
- **Des collègues bruyant-es**
Les bruits violents et soudains, les éclats de voix, les mastications sonores, les appels intimes, autant de facteurs qui peuvent déranger et déconcentrer les collègues. Rappelez aux employé-es que le son se répercute ; invitez-les à porter attention au bruit afin de le réduire.
- **Le non-respect des délais**
La ponctualité et la fiabilité constituent des qualités de première importance au travail. Respecter les délais réduit le stress de tous et toutes et améliore les relations. Rappelons-nous que chaque individu est le maillon d'un ensemble et que son action aura des répercussions sur les autres.
- **Débordement des courriels**
Nous le savons, une boîte courriel débordante augmente le stress. Des études rapportent qu'une personne sur quatre serait irritée par les collègues ou gestionnaires dont le poste de travail se trouve à un pas du leur, mais qui persistent à communiquer par courriel. Un appel, une courte visite pour poser sa question limitent les courriels – tout en dégourdissant les jambes et les cordes vocales. Comment faire un choix judicieux dans nos envois et ne « répondre à tous » que lorsque c'est vraiment nécessaire ?
- **Les retardataires**
Pas entendu le réveil ? Raté le métro ? Martyr d'un embouteillage ? Fort bien lorsque c'est exceptionnel. Mais la répétition a bien souvent un impact sur le travail de tous les autres.
- **Ne pas admettre ses erreurs**
Nous faisons toutes et tous des erreurs. Rien de grave là... si l'on consent à les reconnaître ! Ne pas les reconnaître, c'est les répéter sans jamais les corriger. Les erreurs sont une précieuse source d'apprentissage.
- **Le désordre**
De vieux restes de repas dans une assiette sur le coin du bureau d'à côté, les verres sales dans l'évier de la cuisine... Le désordre et la saleté, on ne les apprécie pas plus au travail que chez soi. Et puis, dans un lieu partagé, on tient compte des autres.
- **Connexion 24/24**
Que sous-entendent les courriels ou les textos de gestionnaires ou de collègues qui entrent à toute heure sans qu'il y ait urgence ? Ils nous disent que pour répondre aux exigences du milieu, il vaut mieux ne jamais se déconnecter. Mais attention ! L'irritation, l'exaspération, l'insatisfaction, l'intolérance et l'épuisement pourraient nous attendre au tournant !
- **Le commérage**
Un-e employé-e sur trois désapprouverait le commérage au travail. Avouons-le, nous l'avons tous et toutes fait. Or, les ragots se répandent comme une trainée de poudre et nuisent à l'ambiance de travail. Et la première chose que nous savons, c'est que nous baignons dans une culture de médisance, de méfiance, de morosité. Gardons une réserve !



- **Les réunions interminables**

Les réunions prolongées, qu'elles se déroulent en personne ou par Zoom, peuvent être épuisantes et contre-productives. Voici quelques outils qui ont fait leurs preuves : préparation d'un ordre du jour avec durée allouée à chaque point ; respect de la durée des réunions ; interventions « droit au but » ; limite des temps de parole ; et... moment pour demander : comment ça va aujourd'hui ?

- **Trop froid/Trop chaud**

C'est dans un environnement confortable que l'on travaille le mieux. Un air conditionné mal réglé, des fenêtres exposées au soleil qui darde ou aux vents du nord, les gouttes de sueur qui dégoulinent dans le dos ou les frissons qui envahissent, autant de facteurs déplaisants qui nuisent au climat de travail et à la concentration.

- **Le manque de reconnaissance**

Le fait de ne pas se sentir reconnu-e pour le travail accompli, de ne pas bénéficier de mesures de conciliation travail-vie personnelle, de ne pas avoir de pause pour reprendre son souffle... peut réduire la motivation et entraîner des frustrations.

Comment gérer l'irritation ?

Travaillez sur ce qui peut être amélioré ensemble

Les études indiquent qu'un sentiment d'impuissance mène souvent au stress et à la colère, ce qui finira par affecter la qualité du travail. Devant une situation dérangeante, prenez les choses en main. Écoutez et, en équipe, mettez-vous en mode solution !

Cultivez la patience

Tous les problèmes ne se règlent pas du jour au lendemain. Par contre, il est essentiel d'informer votre entourage qu'une recherche de solution est en cours ou à l'essai. On sentira alors que la situation est prise en main, que l'on s'en occupe.

SOURCE : Le contenu sur les irritants est grandement inspiré du site suivant :

<https://www.stepstone.be/conseils-de-carriere/les-12-principales-sources-dirritation-au-travail/>

D'autres ressources dont un accompagnement pour la mise en place des idées :

- Line Blackburn, Pascale Lemaire, Sylvie Ménard et Jacques E Tremblay
Les forces de caractère du leader : VIA-gestion
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3737028>
- Manon Pelletier, CRHA, ICP-AHR
Conseillère, Services-conseils RH 4.0
Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
514 288-5161, poste 245 | mpelletier@cpq.qc.ca
- Des ressources sont aussi disponibles sur la page des fournisseurs du Groupe entreprises en santé.
<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/repertoire-fournisseurs/organization>
Découvrez-y des membres du Mouvement Santé mentale Québec !
<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/repertoire-fournisseurs/detailorganization/id/214>

