

# Intervenir auprès de mon équipe en période de turbulence

*Direction de la santé publique et responsabilité populationnelle – Santé au travail*

Devant le niveau élevé de détresse psychologique généré par la pandémie, votre rôle de gestionnaire est plus important que jamais pour limiter les conséquences de cette détresse chez vos employés. Voici quelques exemples de comportements à adopter.

## Optimiser la communication

Augmentez la fréquence de vos communications auprès de ceux-ci (prenez le pouls de votre équipe régulièrement).

Assurez un climat de confiance et de sécurité auprès des employés. Favoriser l'entraide au sein des travailleurs.

Intéressez-vous à vos employés. Assurez-vous d'être disponible et à l'écoute de l'autre. Intéressez-vous à l'autre, à ce qu'il vit.

## Créer des occasions d'échange dans le respect des mesures sanitaires:

- Rencontre individuelle (ex: Comment ça-va?);
- Activité sociale (ex: marche aux pauses ou sur l'heure du dîner, défi actif, repas à 2 m de distance);
- Collaborer sur un projet;
- Soyez à l'écoute des besoins, idées et opinions de vos employés.

## Offrir soutien et réconfort

Observez votre équipe afin d'identifier si un employé présente des signes de détresse tels que des comportements inhabituels, des changements d'humeur, de la fatigue, une diminution du rendement au travail, etc.).

Vous avez observé un ou plusieurs de ces signes de détresse chez l'un de vos employés et ne savez que faire?



Voici quelques étapes simples afin de vous aider à aborder la situation:

- Assurez-vous d'être disponible pour l'intervention (je suis dans de bonnes dispositions émotionnelles et je dispose d'assez de temps);
- Assurez un climat de confiance avec l'employé (isolez-vous dans un endroit calme et confidentiel);
- Reflétez votre ressenti et vos observations à l'autre;
  - Ex: «Je suis inquiète ou préoccupée pour toi»;
  - «J'ai observé dernièrement que tu étais un peu plus irritable»;
  - «Comment ça résonne en toi quand je te mentionne mes observations?».
- Soyez à l'écoute et empathique;
- Explorez si votre employé a du soutien (professionnel ou par les pairs);
  - «Qui autour de toi peut t'apporter du soutien?»;
- Dirigez vers une ressource d'aide au besoin (PAE, 811, CLSC, etc.) :
  - «Il existe des ressources pour te venir en aide, acceptes-tu que je t'en parle maintenant? Sinon, à quel moment préférerais-tu que nous en discutons?».
- Assurez-vous de faire un suivi de la situation.

## Respect des limites

Il est important de respecter ses propres limites et celles de l'autre personne lorsque l'on intervient auprès d'une personne vivant des difficultés. Si la personne en détresse ne s'ouvre pas à vous, garder à l'esprit qu'elle pourrait éventuellement le faire par l'intermédiaire d'un collègue ou d'une personne de confiance.

## Ressources disponibles

### Téléphone :

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de votre localité (CIUSSS)

Service de consultation téléphonique psychosocial Info-Social 811 (option 2)

Centre prévention du suicide : 1-866-APELLE (277-3553)

### Internet :

Demande de soutien psychosocial en lien avec la COVID-19 :

<https://soutienpsychosocial.ciuusmcq.ca/Formulaire/Entreprise>

**Source :** <https://www.apsam.com/theme/risques-biologiques/covid-19-coronavirus/sante-psychologique/gestionnaires-colleagues>

