

Prendre soin de soi



FONDATION
DUFRESNE &
GAUTHIER

Synthèse et rédaction

André Fortin, expérience créative
et design d'innovation sociale

Conception graphique

Marlène Malenfant, Studio Agito

Révision linguistique

Michel Levesque



Prendre soin de soi en cette période de tumulte et d’incertitude marquée par plusieurs enjeux de ressources humaines. C’est l’invitation que nous avons lancée à 70 personnes du milieu communautaire pour s’offrir un temps d’arrêt et réfléchir à ce thème, lors de la **Journée RRV** (réseautage, ressourcement, valorisation) organisée par la **Fondation Dufresne et Gauthier**. Tenue en deux temps, soit le 6 et le 13 avril 2022, la rencontre a permis d’offrir un partage autour de pratiques inspirantes et d’identifier des pistes autour du lâcher-prise et du recul face au travail. Vous retrouverez dans cet article les contenus qui ont été présentés ainsi qu’une synthèse des contributions collectives générées lors des ateliers.

TEST COLLECTIF SUR LE RAPPORT ÉQUILIBRÉ AU TRAVAIL

Pour briser la glace, nous avons proposé un test¹ comprenant six questions que nous reproduisons ici et que nous vous invitons à faire au sein de votre organisation.

Dans quelle mesure les énoncés suivants vous concernent-ils?	Non, ce n’est pas du tout mon cas	Oui, c’est un peu mon cas	Oui, c’est plutôt mon cas	Oui, c’est complètement mon cas	VOTRE RÉSULTAT
Au travail, je me retrouve vite dans des situations d’urgence très difficiles à surmonter.	1	2	3	4	
Dès que je me lève le matin, je pense à des problèmes liés à mon travail.	1	2	3	4	
Lorsque je rentre chez moi, j’arrive à me détendre et à oublier mon travail.	4	3	2	1	
Mon entourage dit que je me sacrifie trop pour mon travail.	1	2	3	4	
Mon travail quitte rarement mon esprit, y compris au moment de me coucher.	1	2	3	4	
Quand j’ai remis une tâche au lendemain, j’ai du mal à m’endormir le soir.	1	2	3	4	
				TOTAL/24	

Une fois le test complété, nous avons demandé aux personnes de calculer leur pointage et de le partager pour en faire une moyenne. Le résultat a été à peu près le même pour les deux jours, soit 14 et 13 points. Vous verrez dans le tableau qui suit que cela correspond à la troisième catégorie et à la limite de la quatrième.

¹GEO Hors-Série Sciences, décembre 2021-janvier 2022, page 126.

Analyse des résultats

POINTS	
6	Vous avez une très bonne capacité à déconnecter. Vous ne vivez pas avec la crainte de ne pas assez vous investir. Ne changez rien : cette capacité à prendre du recul est cruciale.
7 à 9	Vous avez une bonne capacité à déconnecter et à oublier le travail quand il le faut. Quelles que soient vos méthodes pour y parvenir, conservez-les.
10 à 14	Le rapport entre votre investissement professionnel et sa rétribution vous paraît au mieux satisfaisant. Votre score n'est pas alarmant, mais posez-vous des questions. Attend-on vraiment de vous un tel niveau d'engagement? Ne pourriez-vous pas avoir une approche plus détendue?
15 à 24	Votre vie est beaucoup trop dominée par votre travail. Votre engagement est exacerbé. Les gens dans votre cas travaillent au-delà de ce qu'on attend d'eux, sans doute par aspiration excessive à la reconnaissance. Faute de l'obtenir, ils sont déçus ou frustrés. Ce qui, en plus, met en jeu leur santé.

Lors du retour en grand groupe, les personnes n'étaient pas surprises du résultat étant donné la situation pandémique et la pénurie de main d'œuvre qui pèse sur les équipes de gestion. De plus, certaines personnes ont mentionné que la culture dans le milieu communautaire axée notamment sur la vocation fait en sorte que les attentes envers soi sont grandes. Le témoignage d'une participante est éloquent à ce sujet : « Souvent, on prend soin des autres avant de prendre soin de soi. » Par ailleurs, quelques personnes ont observé beaucoup de sollicitation et de refus de services à des enfants et des familles en détresse, venant ainsi ajouter une pression d'efficacité et une charge mentale pour les équipes en place.



INTROSPECTION EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

La partie suivante de l'atelier démarrait par un temps d'introspection individuelle où trois questions étaient posées. Ces questions peuvent d'ailleurs servir de démarrage à une discussion au sein d'un organisme.

1. **Quels sont les deux éléments qui vous font le plus plaisir dans votre travail?**
2. **Quels sont les deux éléments récurrents et liés au travail qui vous causent du souci ou du stress?**
3. **Quels sont les deux moyens ou actions que vous utilisez pour prendre soin de vous?**

Les personnes se sont ensuite retrouvées en équipes de 4-5 pour échanger sur leurs réponses et un bref partage collectif s'en est suivi. Nous soulignerons quelques points qui ont été nommés. Parmi les éléments plaisants au travail, la collaboration avec les membres de l'équipe et les liens significatifs avec les personnes fréquentant l'organisme sont revenus souvent. À cela s'ajoutent la notion de sens au travail, l'autonomie et la créativité dans les tâches ainsi que les apprentissages réalisés à la fois pour soi et pour les personnes que l'organisme accompagne (voir une progression chez une personne suite à l'aide proposée).

Pour ce qui est des agents stressés, le financement en lien avec le manque de pérennité, l'échéance des nombreuses redevances de comptes ainsi que la pénurie de main d'œuvre semblent être en tête de liste. La gestion des ressources humaines et plus particulièrement le manque de personnel, le recrutement, les horaires de travail et les écarts générationnels sont évoqués. La covid comporte également son lot de soucis car elle génère de la polarisation et des frictions, ce qui vient affecter la cohésion d'équipe. De plus, l'équilibre entre les besoins de l'organisation et les besoins personnels de ses membres n'est pas facile à atteindre, même entre les employés. Enfin, on cite les médias sociaux qui sont très accessibles et qui sollicitent beaucoup d'attention de la part des employés.

En ce qui concerne les moyens et actions visant à prendre soin de soi, une diversité d'éléments ressortent : lire, jouer de la musique, marcher dans la nature, faire du sport, s'occuper d'animaux de compagnie, passer du temps avec la famille et les enfants. Des pratiques visant la pleine conscience comme la méditation et le yoga sont nommés. Voyager, faire des activités festives et tout simplement prendre des jours de congé ou occuper son esprit à ne pas faire grand-chose sont également cités. De plus, une personne partage son truc qui est d'identifier trois choses à prioriser chaque jour pour avoir du temps à soi.

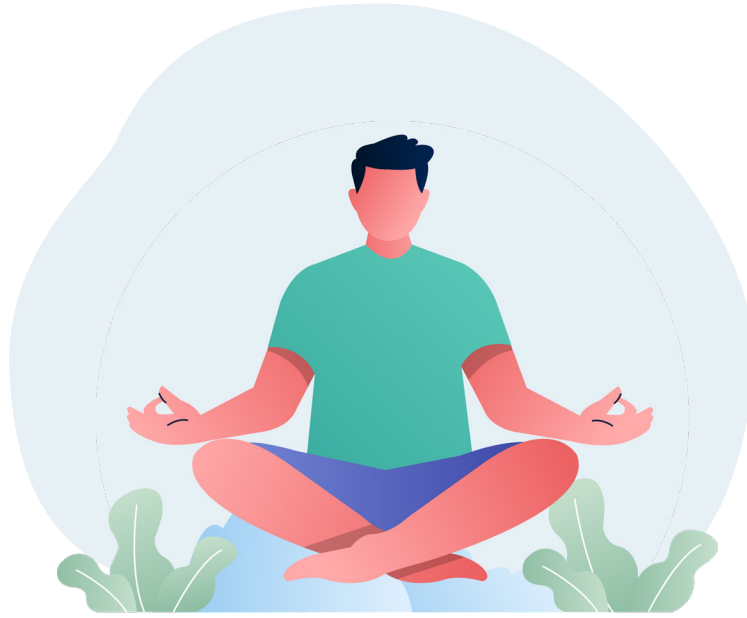


TABLE RONDE SUR DES PRATIQUES POUR PRENDRE SOIN DE SOI

Dans le but d'identifier des bonnes pratiques pour prendre soin de soi, nous avons invité quatre personnes à venir témoigner. La première est **Diane Thibault**, coordonnatrice de Mères et monde. Tout d'abord, Diane mentionne que c'est important comme gestionnaire d'envoyer des signaux clairs à l'équipe pour prendre soin d'elle, et de miser sur le bonheur au travail. Parmi les choses concrètes mises de l'avant, Mères et monde organise des lacs-à-l'épaule et des rencontres d'équipe fréquentes pour que les tâches se partagent au sein de l'organisme. « Les retraites à l'extérieur sont l'occasion de se faire du bien et de faire avancer rapidement le travail dans un climat propice à la réflexion et à la créativité. Lors de ces activités, qui se déroulent dans un chalet où on passe au moins une nuit, de beaux moments sont créés et cela soude l'équipe. Les gens prennent alors soin d'eux tout en travaillant dans le plaisir. » Autre pratique intéressante, « nous avons une massothérapeute qui vient au bureau toutes les deux semaines. Les personnes paient leur massage pour environ un dollar la minute. Autrefois c'était seulement pour les travailleuses, mais on a ouvert cela pour les mères qui fréquentent notre organisme. Ça fait une grande différence pour les employées, car souvent elles n'ont pas le temps de prendre rendez-vous et il faut parfois trouver une personne pour garder les enfants. » Notons que durant le massage, le temps de l'employée est payé.

« Nous avons également mis en place une politique de mieux-être et de prévention de la santé. On n'a pas encore d'assurance collective mais on rembourse des montants pour des lunettes ou examens de la vue, pour le dentiste et des professionnels comme une massothérapeute ou une nutritionniste. On a ajouté aussi une catégorie loisirs où on rembourse 200 \$ par année de billets de spectacles, gym, cours de toutes sortes. C'est donc au choix de la personne. » Sinon, Diane nous parle d'un projet de santé globale pour lequel elle a engagé une consultante qui est professeure de yoga et de méditation. Dans cette optique, des méditations de 15 minutes ont été intégrées le mercredi matin pour débiter la journée. Des rencontres individuelles ont également été proposées aux employées pour réfléchir à ce qu'elles aimeraient changer et trouver des pistes de solution. « On a même pensé à un défi de groupe car quand on met tous ces petits changements ensemble, ça fait un gros changement dans nos conditions de vie. » En terminant, une des manières de prendre soin de soi selon Diane est de proposer des méthodes alternatives de travail, que ce soit l'intégration du télétravail ou la densification des horaires pour faire des journées plus longues et travailler sur quatre jours.

Le deuxième invité à prendre la parole est **Benjamin Loville**, animateur spécialisé pour CoopÈRE Rosemont. De prime abord, il mentionne l'importance de l'humour et le recours aux blagues dans le quotidien. « Comme on est une famille, on aime bien ces moments informels pour rigoler ensemble. On utilise aussi l'humour avec les pères dans des situations compliquées pour essayer d'être positif en trouvant une blague. » D'autre part, Benjamin raconte que durant la pandémie l'équipe s'est retrouvée à travailler à distance et à utiliser Zoom. Pour garder un caractère informel, CoopÈRE a intégré cela en laissant le Zoom ouvert une fois que les rencontres étaient terminées. « C'est comme si on était au bureau. On entendait un collègue taper sur son clavier ou un autre parler au téléphone. Ça nous faisait du bien. » La direction de l'organisme a également formalisé un mécanisme intitulé 1-2-3 qui agit comme un code pour être vigilant face à son état. « Le 1 c'est garder une attention particulière sur sa santé globale et prendre du temps pour soi. Le 2 c'est garder les choses simples et agir sur ce qui est en votre pouvoir. Et le 3 c'est aller à l'essentiel et rester efficace et précis. »



1

Garder une attention particulière sur sa santé globale et prendre du temps pour soi



Garder les choses simples et agir sur ce qui est en votre pouvoir



3

Aller à l'essentiel et rester efficace et précis

Aussi, comme l'équipe se connaît bien, la pratique de suggestions et recommandations a été mise de l'avant. « Si je regarde un film et que je sais que cela va plaire à mon collègue, je vais lui envoyer le film et lui dire : *prends du temps pour toi et visionne-le.* » Une autre pratique développée par CoopÈRE et utilisée au début et à la fin des rencontres de coordination est la note de 1 à 10. « Au lieu de demander comment ça va aujourd'hui, on demande comment ça va de 1 à 10. Et on peut se permettre d'être à moins mille. On a proposé cela aussi pour les papas. Un papa qui nous dit 4, on peut lui demander ce qui manquerait pour qu'il soit à 5. Pas pour qu'il soit à 10, mais qu'il puisse gagner un point, et on discute autour de cela. » Pour finir, Benjamin nous parle du *bitchage positif*. « Comme on est très empathique, on n'arrive plus à trouver du positif. Donc on a décidé un jour en rencontre d'équipe qu'on aurait besoin du *bitchage positif*. On raconte alors l'histoire d'un papa de A à Z. Déjà, c'est bon de revoir tout l'historique, et à la fin les collègues partagent les points forts, les éléments intéressants. On remet du positif là-dedans au lieu de se concentrer sur tout ce qui est négatif. Cela nous recharge pour les rencontres individuelles et on a une nouvelle vision qui fait du bien. »

Brûler la pression !

Vous avez décidé de vous libérer de toute votre pression professionnelle, et c'est une bonne chose ! Voici un exercice pour y parvenir, dans un premier temps, d'un point de vue symbolique, mais qui s'avère finalement obtenir des résultats concrets. Prenez une feuille et notez dessus tout ce qui vous met actuellement la pression. Écrivez librement, de belles phrases ou en vrac, listez bien tout ce qui vous angoisse, vous panique et vous épuise, de la pression des délais à la pression de certaines personnes. Puis attrapez cette feuille et, après avoir pris une profonde respiration, brûlez-la. Votre pression s'envolera en grande partie en fumée !

Cécile Neuville. *Lâcher prise en 5 minutes par jour*. Éditions Leduc.s, pages 65-66.



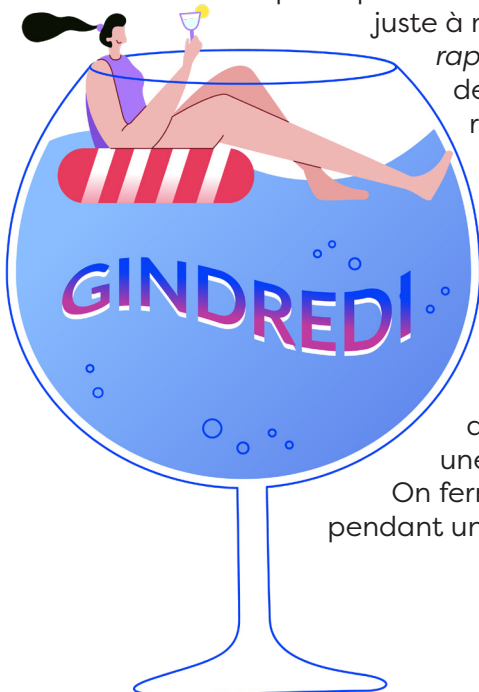
Notre troisième invitée du panel est **Nancy St-Pierre**, directrice générale de Bénévoles d'Expertise. Nancy commence par une note personnelle concernant la notion de prendre soin. « J'ai réalisé l'automne passé que je devais commencer par moi-même parce que toutes les décisions liées à la covid passaient par moi. Je me suis rendu compte que j'avais de la difficulté à trouver l'équilibre entre le besoin de mon organisation et les besoins de chacune des membres de mon équipe. J'ai choisi alors de me munir d'un coach pour être plus solide dans mes décisions, de faire un pas de recul et de voir

l'impact que cela avait. Mais aussi d'apprendre à responsabiliser l'équipe car ce n'est pas juste à moi d'être bienveillante. » En conséquence, Nancy a mis en place les

rapidos du lundi matin. Les *rapidos*, lorsqu'ils sont en présentiel, se tiennent debout dans un espace commun. Durant cette activité, les personnes racontent leur fin de semaine, partagent des points positifs et négatifs.

Puis, un deuxième tour informel se fait en nommant les enjeux de la semaine. « Si on constate qu'une personne sera plus occupée, une autre pourrait prendre l'initiative d'accompagner sa collègue dans ses responsabilités de la semaine pour la décharger. Toute l'équipe est alors au courant de la situation d'une personne et ça peut même aller dans la dimension personnelle où une personne vit un moment de stress et on sera plus conciliante à son égard. » Une autre pratique mise en place est le *gindredi*. « On est des amatrices de gin et quand il y a quelque chose à célébrer ou qui nous a causé beaucoup de soucis, il y a une personne de façon instinctive qui va dire que jeudi c'est notre *gindredi*.

On ferme le bureau à 16 h, une demi-heure avant la fin, et on jase en riant pendant une heure en mangeant des chips. »



Parmi les nouvelles pratiques inspirées par la présence de jeunes mamans dans l'équipe, Nancy nous parle de l'instauration du vendredi en télétravail qui est consacré à la mise à jour des dossiers non traités durant la semaine par manque de temps. « Cela sert à dresser sa liste de choses à faire pour la semaine d'après, ce qui permet de partir la tête tranquille et de débiter du bon pied le lundi. » Un des derniers points concerne la rencontre annuelle d'appréciation où chaque personne doit identifier des objectifs personnels à atteindre. « Les objectifs peuvent ne pas avoir rapport au travail car on sait que la dimension personnelle a un impact sur le volet du travail. C'est comme une forme d'engagement et moi je peux leur rappeler durant l'année où elles en sont avec leur objectif personnel et leur offrir mon aide si elles en ont besoin. » Enfin, Nancy mentionne que ses diverses rencontres lui ont permis de mieux naviguer dans l'incertitude en faisant preuve d'humilité et en étant plus en mesure de nommer les choses pour renseigner les collègues sur les états émotionnels vécus.

La dernière panéliste est **Christine Hébert**, consultante et coach en développement du leadership. Christine évoque l'idée que prendre soin de soi ça commence aussi par regarder ses habitudes de gestion. Réfléchir à comment on travaille avec soi et les autres est une première action de prise de conscience. « Inconsciemment, on a des pratiques qui nous mettent en situation de stress, nous-même et notre équipe. Souvent, comme gestionnaire, on va développer une posture de sauveur. Toutefois, cette étiquette vient avec de lourdes étoiles à porter comme celles du perfectionnisme, de l'invulnérabilité et du contrôle, avec un impact significatif sur nos relations et l'efficacité au travail. On pense que l'on est efficace en faisant cela mais malheureusement c'est le contraire. On crée du stress et cela affecte notre bien-être et celui des autres. »

« Si on regarde la première étoile qu'est le perfectionnisme, je dirais que c'est le sauveur de notre image. Ça fait qu'on va attribuer énormément de valeur à nos tâches, à nos actes et à notre apparence. On finit donc par donner beaucoup de pouvoir au regard des autres. Le problème c'est que ça finit par nous épuiser et nous rendre inefficace car on va passer trop de temps pour que les gens soient satisfaits de nous. » Pour faire face à cela, Christine nous rappelle qu'il est bon de travailler en itération, dans un mode d'amélioration continue, car les choses ne sont pas permanentes et on peut les changer. « Je me prévois du temps de réalisation et si je le dépasse, je me demande ce qui se passe, si ce que je fais a de la valeur et n'est pas trop dans le menu détail, et si le temps investi fait en sorte que j'évite de faire quelque chose d'autre. »



La deuxième étoile est l'invulnérabilité. « En tant que gestionnaire, on veut donner une image de force. On se dit : j'ai été nommée pour être au-dessus de la mêlée et les gens peuvent s'appuyer à tout moment sur moi, je dois être solide pour prendre soin de tout le monde. Il n'y a pas si longtemps, l'invulnérabilité était perçue comme une qualité prédominante. Aujourd'hui la nouvelle génération veut du renouveau : des gestionnaires humains et authentiques. Cette vulnérabilité du gestionnaire va permettre au reste de l'équipe d'être vulnérable. Quand je parle de vulnérabilité, je ne parle pas de jouer à la victime, de se plaindre, de se déresponsabiliser. C'est une attitude d'honnêteté qui mène à oser dire parfois à un collègue *dans ce dossier tu vas être meilleur que moi* et lui demander de prendre votre place. Pour arriver à cela, il faut s'entraîner avec des personnes de confiance et y aller par petits pas. En voyant les réactions positives de ces personnes et en ayant du succès par petites doses, ça me donnait le goût de continuer. » Christine poursuit sur cette lancée par une invitation à s'entourer de personnes sur qui s'appuyer, c'est-à-dire des personnes à qui vous pouvez déléguer certains dossiers, d'autres avec qui prendre du recul, valider sa vision ou des messages. « La vulnérabilité, ce n'est donc plus une faiblesse mais une forme de courage. »



Nous ne lâchons pas prise aussi facilement que nous le voudrions. L'accès à ce moyen de libération est davantage une question d'ouverture au changement et de consentement à percer les mystères du monde intérieur qu'une question de magie ou de volonté. Pour arriver à lâcher prise, il faut d'abord cesser de conférer à ce mot le pouvoir magique de résoudre tous nos problèmes. Ce n'est pas un mot de passe. Il ne suffit pas de dire « lâche prise » pour que tout se mette en place et que nos souffrances soient instantanément soulagées.

Colette Portelance. *Les 7 étapes du lâcher-prise*. Éditions du CRAM, page 14.

La dernière étoile est le contrôle. Christine débute en nous demandant si le contrôle est une croyance de gestion ou si c'est un besoin fondamental personnel. Pour répondre à cette question, elle nous partage plusieurs exemples qui donnent raison au gestionnaire dans sa volonté de vouloir tout contrôler :

- Vous aimez que les gens fassent à votre manière et vous pouvez même demander de rectifier.
- Vous aidez les gens sans leur demander.
- Vous avez augmenté le nombre de rencontres virtuelles versus celles en présentiel.
- Vous êtes préoccupé lorsque les choses ne se passent pas comme vous l'aviez prévu.
- Les bonnes solutions viennent de vous.
- Peu de gens prennent des initiatives ou vous donnent des idées.
- On vous demande votre avis ou approbation plus que nécessaire.
- Vous préférez les rencontres individuelles à celles d'équipe.
- Vous maintenez vos compétences techniques au détriment de celles de gestion.
- On vous appelle souvent durant vos vacances.

Christine mentionne que le contrôle est souvent créé, dans un premier temps, par un besoin personnel, pour que les choses se passent comme prévu et, dans un deuxième temps, par ce qu'on a appris dans de nombreux modèles de gestion. Cette posture a pour conséquences de générer du stress et d'augmenter la charge de travail. « Pour contrebalancer ce contrôle, il faut faire confiance à son équipe en lâchant prise sur ses idées et ses façons de faire. » Afin d'y arriver, elle nous propose un guide comprenant quelques actions : déléguer en partageant toute l'information nécessaire à la réalisation; déterminer des objectifs en termes de qualité, de quantité et de délai; expliciter ses attentes; faire un suivi sur les résultats et non sur la manière de faire les choses; accepter l'erreur qui est une occasion d'apprentissage; partager ses besoins de gestionnaire, comment on aimerait être informé et impliqué; et s'entraîner à travailler avec le flou. Les bénéfices de faire confiance sont nombreux pour l'équipe car cela favorise le bien-être de celle-ci. Ainsi cela aura pour effet de créer des équipes plus fortes, un environnement de travail stimulant et d'assurer une plus grande fidélisation des employés. Pour les gestionnaires, « quand vous faites confiance, vous stimulez l'initiative et de la prise en charge au sein de vos équipes, et cela vous procure plus de temps pour intégrer de nouvelles responsabilités et des tâches à valeur ajoutée. Aussi, cela vous donne l'occasion de mieux jouer votre rôle de gestionnaire en prenant soin de votre équipe, en communiquant davantage, en ayant une meilleure écoute, en favorisant le développement des compétences et en les reconnaissant plus. »

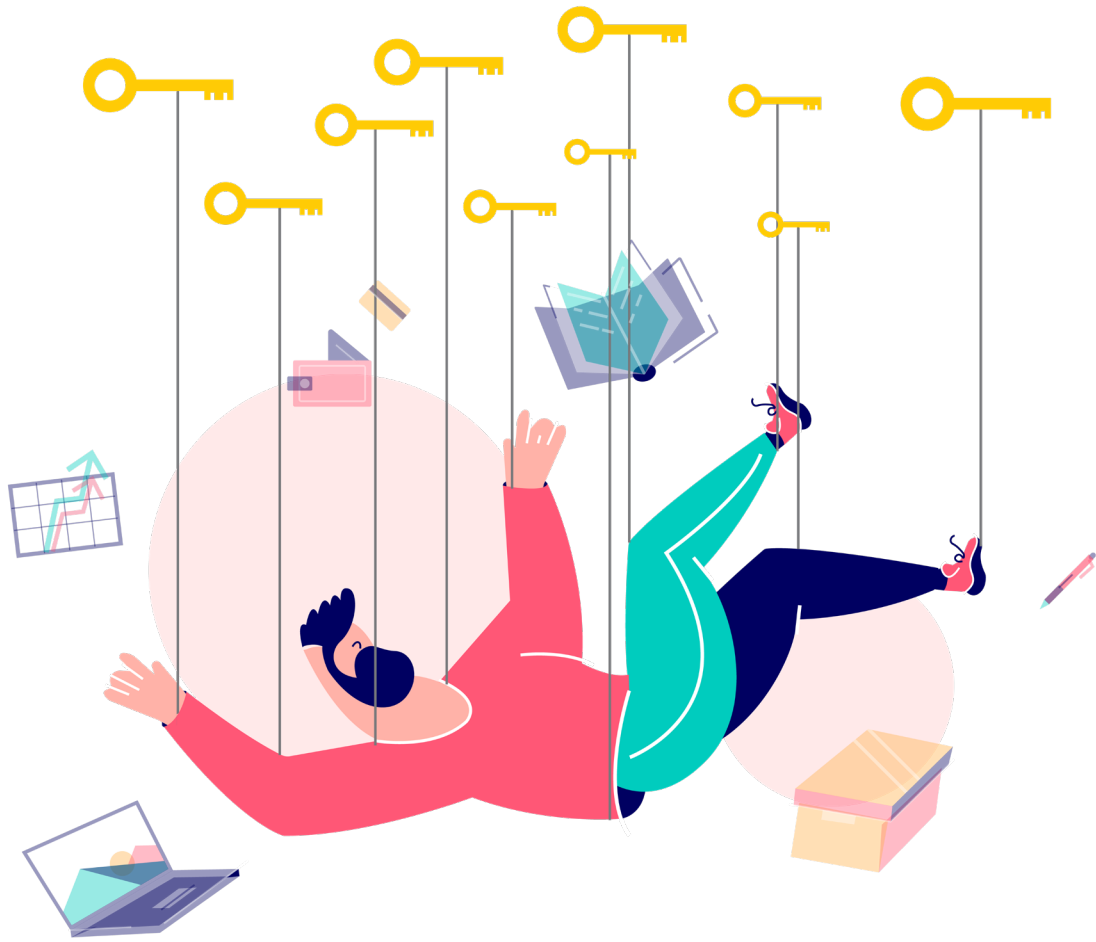
Nous avons quatre désirs de base qui sont à l'origine de la plupart de nos malaises :

1. le désir de contrôler ou d'être contrôlé
2. le désir d'unité, d'union (faire partie intégrante d'un groupe)
3. le désir d'amour et d'approbation
4. le désir de sécurité, de survie

Il est important de prendre conscience de ces quatre désirs afin de commencer un travail de lâcher-prise sur chacun d'eux. Nous pourrions ainsi nous dégager de certaines pathologies, de blocages, de perceptions erronées, souvent issues de notre passé.

Laurence Dujardin. *Les 50 règles d'or pour lâcher prise*. Larousse, pages 54-55.





10 CLÉS POUR FAVORISER LE LÂCHER-PRISE ET LA PRISE DE REcul AU TRAVAIL

En terminant, les personnes réunies ont été conviées à identifier d'un côté les clés favorisant le lâcher-prise au travail et de l'autre les manières de prendre du recul. Les deux notions sont liées par le recul qui permet de se distancier, d'avoir un autre regard sur son travail et ainsi de favoriser le lâcher-prise. Voici les dix clés qui sont ressorties.

1. Échanger avec nos équipes ou des pairs
2. Organiser des partages informels
3. S'arrêter en équipe pour mieux avancer
4. Passer du contrôle à la confiance
5. Plonger dans l'introspection
6. Relativiser les choses
7. Se déconnecter et mettre ses limites
8. Reconnaître son propre travail
9. S'inspirer de ce qui se fait ailleurs
10. Recourir à de l'aide extérieure

1 Échanger avec nos équipes ou des pairs

Solliciter des collègues, des pairs, sans peur du jugement. Utiliser la richesse des relations autour de nous pour partager nos réalités et nous amener à voir autrement. Planifier des rencontres (supervision clinique, codéveloppement, évaluation annuelle...) pour recueillir des reflets sur nos pratiques, valider ou invalider certains points, trouver des solutions et des réponses à des questions récurrentes. Se mettre dans les chaussures de différentes personnes afin de comprendre les besoins collectifs et découvrir de nouvelles perspectives.

2 Organiser des partages informels

S'inviter à prendre des moments informels entre collègues, à échanger de manière décontractée, à recourir à l'humour, à se partager des coups de cœur de toutes sortes pour se faire du bien.

3 S'arrêter en équipe pour mieux avancer

Permettre des moments de réflexion et d'arrêt pour rêver, se projeter dans l'avenir, se détacher de notre travail quotidien. Organiser des activités de retraite stratégique (lac-à-l'épaule), de bilan collectif et de consolidation d'équipe.

4 Passer du contrôle à la confiance

Avoir des attentes réalistes. S'entourer de personnes de confiance. Déléguer et favoriser l'autonomie et la responsabilisation des équipes. Respecter les différentes visions et façons de faire. Considérer dans la prise de solution ou d'action ce qu'on peut changer versus ce qui est hors de notre contrôle. En effet, on perd inutilement de l'énergie à vouloir changer les choses lorsqu'on n'a pas le pouvoir de le faire, sans compter la frustration qui en découle.

5 Plonger dans l'introspection

Réfléchir à ses perceptions et observer ses comportements et ses attitudes lors de certaines situations. Se déposer à la fin d'une journée ou d'une semaine pour faire une rétrospective, prioriser des tâches et déterminer l'urgence d'une action. Écrire ses réflexions et se donner une vision élargie pour prendre une distance émotionnelle. Comprendre d'où vient le stress, pourquoi on ne lâche pas prise, et ensuite identifier quel est le besoin derrière l'insécurité, puis déterminer les moyens d'y remédier.

6 Relativiser les choses

Déramatiser, relativiser l'importance qu'on donne aux événements. Dissocier les émotions des faits. Accepter que parfois il y aura des erreurs et que nous ne sommes pas invincibles. Travailler notre discours intérieur. Prendre quelques minutes pour respirer et ainsi faciliter la prise de recul. Se rappeler qu'au moment où l'on a pris la décision, c'était la meilleure option dans le contexte et l'environnement présent.

À cet égard, on propose une méthode pour envisager objectivement une situation :

- Évoquer les faits en lien avec la situation.
- Identifier et nommer ses émotions.
- Déterminer son besoin.
- Faire la demande à soi ou à la personne concernée.



Se déconnecter et mettre ses limites

Accepter nos limites et les nommer à l'équipe, aux bailleurs de fonds et autres partenaires. Prioriser les congés prévus et s'accorder des congés spontanés à titre préventif. Couper les notifications le soir et surtout la fin de semaine, et lors des vacances. Communiquer les moments de disponibilité afin de choisir quand on veut être sollicité. Faire une chose à la fois, notamment en ne lisant pas ses courriels quand on est en réunion. Vivre sa vie personnelle autrement qu'au travail : cultiver des passions pour sortir de la routine, favoriser les exercices de respiration, de méditation, de pleine conscience.



Reconnaître son propre travail

Identifier les bons coups de la journée pour s'y référer lorsque ça va moins bien, être bienveillant envers soi et se féliciter. Bâtir sur ses talents et ses forces.



S'inspirer de ce qui se fait ailleurs

Participer à des tables de concertation, des événements, des formations. S'offrir du temps pour explorer de nouvelles pratiques ou ce qui se fait dans des organisations similaires ou associées à d'autres secteurs.



Recourir à de l'aide extérieure

Penser à consulter, à recourir aux services d'une autre direction générale, d'une ressource externe en psychologie, d'un mentor, d'un coach ou d'un consultant pour prendre du recul sur sa vie professionnelle, identifier ses angles morts, définir des stratégies et atteindre ses objectifs.

