

CHOISIR, c'est ouvrir une porte



**FICHE D'ANIMATION
MILIEUX DE TRAVAIL**

POUR LES GESTIONNAIRES, LES ÉQUIPES,
LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

NOUS REMERCIONS:

Le ministère
de la Santé et des
Services sociaux



Tous ensemble pour
une bonne santé mentale

etrebiendanssatete.ca

MOUVEMENT
SANTÉ MENTALE
QUÉBEC



Promouvoir. Soutenir. Outiller.

CHOISIR, L'UNE DES 7 ASTUCES POUR SE RECHARGER!



Dans cette fiche d'animation, vous trouverez :

De l'information

- Les 7 astuces pour se recharger et la santé mentale;
- L'astuce CHOISIR;
- Un aide-mémoire pour favoriser l'autonomie.

Des exercices pour les gestionnaires

- Je suis capable;
- Un choix vaut mieux que deux tu l'auras.

Un exercice individuel ou d'équipe

- Mes objectifs professionnels.

Des exercices individuels

- Plus d'autonomie, c'est possible?
- Mes cinq valeurs prioritaires aujourd'hui.

Des exercices d'équipe

- Nos cinq valeurs prioritaires;
- Du plaisir au travail.

QUE SONT LES 7 ASTUCES, CES 7 FACTEURS DE PROTECTION DE LA SANTÉ MENTALE?

7 astuces utiles en tout temps, 7 moyens de protéger notre santé mentale et celle des personnes qui nous entourent. Elles peuvent même s'inscrire dans les modes de gestion de l'organisation.

Retrouvez-les ici : <https://www.mouvementsmq.ca/campagnes/7-astuces/en-bref>



On sait quoi faire pour prendre soin de sa santé physique, mais on ne sait pas toujours quoi faire pour prendre soin de sa santé mentale. Voici un dépliant éditable dans lequel on peut répondre à la question :

«Où en suis-je avec mes 7 astuces aujourd'hui?»

https://www.mouvementsmq.ca/sites/default/files/outil_dynamique-7_astuces_pour_se_recharger_2.pdf



Ces 7 astuces sont proposées par le Mouvement Santé mentale Québec et ses organismes membres. Le Mouvement SMQ est un regroupement d'organismes communautaires voué à créer, développer et renforcer la santé mentale.

Présent partout au Québec et engagé dans les régions par l'action des organismes membres :

SMQ—Bas-Saint-Laurent | SMQ—Chaudière-Appalaches | SMQ—Côte-Nord | SMQ—Rive-Sud | SMQ—Haut-Richelieu | SMQ—Lac-Saint-Jean | ACSM — Filiale Saguenay | Le RAIDDAT | SMQ—Pierre-De Saurel | ACSM — Filiale de Québec | Comité Prévention suicide Lebel-sur-Quévillon | CAP Santé Outaouais | Perspective communautaire en santé mentale

QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE?

C'est un équilibre dynamique entre les différentes sphères de la vie : sociale, physique, spirituelle, économique, émotionnelle et mentale. Elle permet d'agir, de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie et d'apporter une contribution à la communauté. Elle est influencée par les conditions de vie, les valeurs collectives dominantes ainsi que les valeurs propres à chaque personne.

La santé mentale est une richesse individuelle et collective. Être en bonne santé mentale permet de jouir de la vie.

Qu'est-ce que CHOISIR?

CHOISIR, c'est :

- Faire des choix conformes à ses valeurs et ses besoins;
- Prendre le temps qu'il faut pour choisir;
- Trouver sa marge de manœuvre dans les situations où les choix sont limités;
- Avoir un sentiment de contrôle et de motivation internes;
- Se sentir autonome;
- Se sentir compétent, compétente;
- Prendre le risque de renoncer à une chose au profit d'une autre;
- Assumer ses choix;
- Se donner le droit de reconsidérer ses choix, le droit de se tromper, le droit de se réorienter;
- Recharger son estime de soi, sa créativité et son sentiment de bien-être.

Au travail comme ailleurs, CHOISIR de prendre une pause, de se ressourcer, de dire oui ou non en respectant ses limites, permet d'avoir l'énergie nécessaire pour se soucier des autres et mieux collaborer.

Choisir, c'est ouvrir une porte!

Au travail, pensons toujours à ce que je peux faire individuellement, pour améliorer la situation, à ce que l'équipe peut faire, à ce que le syndicat peut faire, à ce que les gestionnaires et la direction peuvent faire.

Choisir le bien-être collectif est une décision organisationnelle et individuelle

Choisir, c'est se sentir autodéterminé-e

L'**autodétermination au travail** est la capacité d'agir volontairement selon ses valeurs et de se sentir en contrôle. Faire des choix au travail donne un sentiment d'autonomie et de motivation. Ces deux sentiments augmentent l'estime de soi, la satisfaction dans la vie et la créativité, et permettent un meilleur bien-être général. Se sentir autodéterminé-e renforce la santé mentale et physique ainsi que la résistance face aux défis.

Quelques notions de base

L'astuce choisir s'inspire de la **théorie de l'autodétermination** qui a été développée par les psychologues Richard Ryan et Ed Deci. L'autodétermination relève de trois besoins psychologiques universels :



Le besoin d'autonomie



Le besoin de compétence



Le besoin d'affiliation



L'autonomie, c'est à la fois la capacité d'agir conformément à ses valeurs et ses besoins, et le sentiment de contrôle. L'autonomie aide à assumer ses choix. Le fait de **choisir** donne du contrôle et réduit le stress.

Au travail, l'autonomie doit venir avec du soutien. Par exemple, il faut avoir des objectifs clairs et les outils nécessaires pour effectuer son travail.

Même sur une chaîne de montage, il est possible d'avoir une certaine autonomie si :

- **l'on est consulté-e;**
- **l'on peut participer aux solutions;**
- **l'on possède l'information nécessaire pour comprendre l'ensemble du processus.**



La compétence est une combinaison de connaissances et de capacités nécessaires à l'exercice de son travail. Le sentiment de compétence, c'est l'impression de posséder à la fois les ressources personnelles pour faire face aux situations et un certain pouvoir sur son environnement. Ce sentiment évolue tout au long des événements vécus par lesquels nous développons de nouvelles capacités. Au travail, il est important de soutenir le développement des compétences qui peut être assuré par mentorat, formation ou soutien des pairs.



L'affiliation, c'est le lien réciproque que l'on établit avec les autres, qui se fonde sur la confiance et le respect mutuel.

La combinaison de ces trois besoins contribue à un développement social sain, à un environnement de travail favorable au mieux-être et au bien-être personnel tout au long de la vie.

LA MOTIVATION INTRINSÈQUE

La motivation intrinsèque est un pilier de l'autodétermination. Elle est présente lorsque la motivation et la satisfaction proviennent de soi et qu'une personne agit de plein gré, par plaisir ou pour le défi que le travail représente, non pas en raison d'incitations, de pressions ou de récompenses extérieures. Agir par motivation intrinsèque amène entre autres effets plus de créativité, plus de persévérance face à l'adversité et une meilleure concentration. Quand la **motivation** est **extrinsèque**, la personne agit pour obtenir des récompenses externes (p. ex., de l'argent) ou pour éviter des punitions (p. ex., une note à son dossier d'employé-e). Elle peut agir pour protéger sa réputation ou son estime de soi. Elle peut aussi agir sous la pression sociale. Toutefois, agir par motivation extrinsèque signifie que lorsque disparaît la récompense externe disparaît en même temps la motivation. L'effet peut donc devenir rapidement contreproductif.

L'amotivation est l'absence de motivation. Elle constitue le niveau le plus bas de l'autodétermination. Par exemple, un-e employé-e qui fait preuve d'amotivation s'engage dans des activités sans trop savoir ce qu'elles lui apporteront ni la raison de son implication. La personne est au travail, mais elle ne ressent ni envie, ni plaisir, ni intérêt d'y être. Qu'elle soit passagère ou durable, l'amotivation peut avoir des effets désastreux sur l'organisation, tels une contagion émotionnelle sur l'équipe, des absences et des retards répétés, un travail mal effectué, une baisse de productivité, du sabotage.

Le saviez-vous?

Le fait de se doter de politiques écrites pour clarifier certaines limites aide le personnel à se recharger. Par exemple : pas de courriel concernant le travail après 17 h 30 sauf en cas d'urgence justifiée.

Le saviez-vous?

Favoriser des environnements qui soutiennent l'autonomie et offrent des choix aux employé-es conduit à une plus grande motivation, à plus d'efficacité et à un plus grand bien-être.

L'autonomie et le soutien à l'autonomie vont de pair. Les personnes autonomes ont tendance à encourager l'autonomie des autres.

A-T-ON TOUJOURS LE CHOIX? PARLONS DE NOTRE MARGE DE MANŒUVRE

L'autonomie au travail, c'est trouver sa marge de manœuvre et ses choix possibles dans le contexte et les limites de sa tâche.

Il est important de reconnaître que chaque individu vit des contraintes et des expériences uniques qui influencent son niveau d'autonomie.

Au travail comme dans d'autres secteurs de nos vies, il peut arriver que nous fassions des choix pas tout à fait en accord avec nos valeurs. Dans de tels moments, on peut atteindre un certain sentiment de cohérence en cherchant à cerner les raisons qui ont motivé nos choix.

Le saviez-vous?

Être motivé·e par ce que l'on fait ne signifie pas toujours que l'activité ou la tâche est agréable ou donne de la joie. Cela signifie qu'elle est **choisie** et **assumée**.

La motivation intrinsèque est favorisée lorsque l'employé·e a le sentiment que son travail est enrichissant et qu'il a du sens. Le sens donne une gratification étalée dans le temps, qui arrivera plus tard, tandis que le plaisir donne une gratification immédiate.

Attention! La motivation intrinsèque est un facteur de protection contre l'épuisement professionnel, mais avec une trop grande volonté de s'accomplir vient parfois le risque de l'épuisement.

Exemples de situations **sans** et **avec** soutien à l'autonomie



Sans soutien à l'autonomie

- **Gérante:** Claude, j'ai besoin que tu fasses des photocopies de ce document pour l'équipe.
- **Claude:** Mais ça ne fait pas partie de ma tâche! J'ai été embauché·e pour travailler directement avec la clientèle, pas pour faire du travail de secrétariat...
- **Gérante:** Ce n'est pas facultatif, Claude. Je t'ai engagé·e, donc c'est à moi de décider de tes tâches.

Claude fait les photocopies à contrecœur, ce qui renforce ses sentiments négatifs à l'égard de sa gérante et déclenche de la mauvaise humeur lors d'interactions avec la clientèle plus tard dans la journée.



Avec soutien à l'autonomie – Donner des choix dans les limites liées au contexte et reconnaître l'émotion

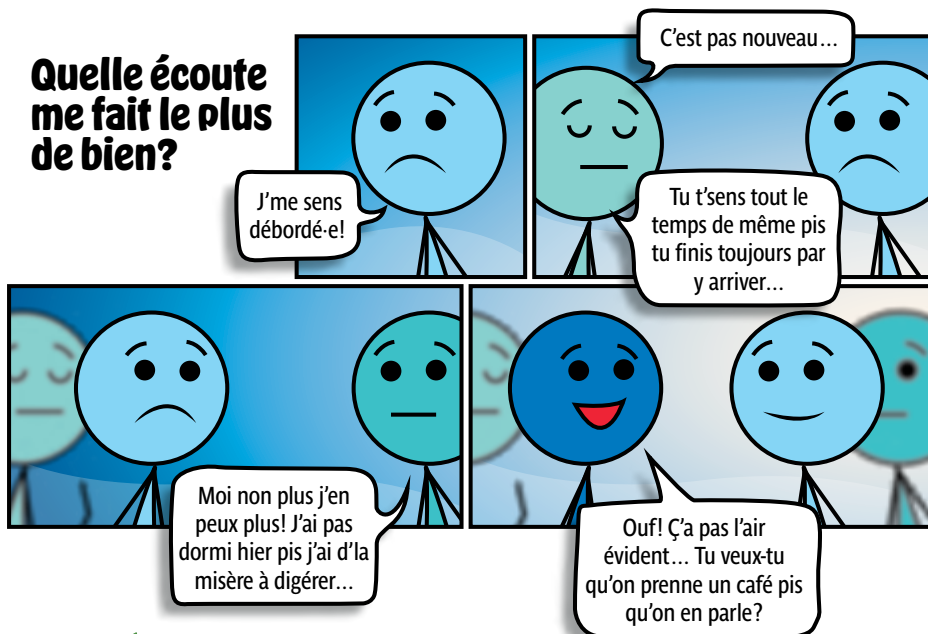
- **Gérante:** Claude, j'ai besoin que tu fasses des photocopies de ce document pour l'équipe.
- **Claude:** Mais ça ne fait pas partie de ma tâche! J'ai été embauché·e pour travailler directement avec la clientèle, pas pour faire du travail de secrétariat...
- **Gérante:** Tu as raison. Mais j'ai besoin d'aide aujourd'hui: le père de Julianne vient d'entrer à l'hôpital; elle a dû quitter son poste pour le retrouver. Je comprends que ça s'ajoute à tes tâches et que la photocopie n'est pas la chose la plus agréable. Mais comme équipe, on a parfois besoin de s'entraider. Sois assuré·e qu'on n'en fera pas une habitude. Je n'ai pas besoin des photocopies immédiatement si tu es occupé·e, mais je te serais vraiment reconnaissant·e que tu y voies pour 14 h

L'IMPORTANCE DE L'EMPATHIE

L'empathie est une qualité qui soutient l'autodétermination de l'autre, qui l'encourage à se mettre « dans ses souliers », qui fait voir les choses de son point de vue.

L'écoute active, c'est:

1. Avoir l'esprit ouvert au langage verbal et non verbal de l'autre;
2. Se concentrer sur la personne qui parle;
3. Écouter et non pas interpréter, juger ou conseiller;
4. Reformuler dans ses propres mots les principales phrases prononcées par la personne qui parle pour s'assurer de l'avoir bien comprise avant de continuer l'écoute.
P. ex.: « Est-ce que je comprends bien en disant que...? », « Ce que tu dis, c'est bien...? »;
5. Poser des questions demandant des précisions qui nous aideront à bien comprendre. Avoir des questions ouvertes qui entraînent des réponses autres que « oui » ou « non ».
P. ex.: « Comment te sens-tu? ».



Et les valeurs dans tout ça?

Prendre le temps de cerner ses propres valeurs, celles des membres de l'équipe et celles de l'organisation permet de saisir ce qui est important pour chaque personne.

(Voir exercice sur les valeurs à la page 13.)

À quoi pourrait ressembler un conflit de valeurs?

- Vivre un conflit éthique ou devoir faire des choses que l'on désapprouve;
- Effectuer un travail que l'on juge en grande partie inutile;
- Ne pas pouvoir sentir la fierté d'un travail bien fait;
- Manquer de moyens pour effectuer son travail.

Le saviez-vous?

Contribuer à réduire les conflits de valeurs au travail favorise une meilleure santé mentale.

Les salarié·es les plus exposé·es aux conflits de valeurs et à leur cumul déclarent plus fréquemment que les autres une santé physique et mentale dégradées.

Pour aller plus loin

Pour en apprendre plus sur l'autodétermination, consultez notre site à: etrebiendanssatete.ca



Pour des conseils et du soutien

- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec: <https://www.orientation.qc.ca/>
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréées: <https://ordrecrha.org/>
- Groupe entreprises en santé: <https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/>
- CAPSANA: <https://www.capsana.ca/>

UN RAPPEL POUR TOUTES ET TOUS!



Information

N'hésitez pas à afficher l'aide-mémoire, à le revoir, à surligner en vert ce qui est déjà fait, en jaune ce qui est à faire, en rouge ce qui n'est pas fait et qui fragilise les équipes. À reprendre dans trois mois!

AIDE-MÉMOIRE POUR FAVORISER L'AUTONOMIE – L'ASTUCE CHOISIR

- 1 Offrir des ressources et des formations nécessaires pour que l'équipe accomplisse son travail, soit satisfaite des résultats et se sente compétente.
- 2 Établir des objectifs clairs.
- 3 Donner des occasions aux employé-es de prendre des initiatives et d'agir de manière autonome.
P. ex. : dans la manière d'accomplir la tâche.
- 4 Aider les employé-es à avoir une vision de l'importance de leur travail au sein de l'organisation pour y donner du sens.
- 5 Expliquer le pourquoi des règles et des contraintes.
- 6 Respecter les difficultés des employé-es et leur offrir de la formation, des outils, des ressources pour s'améliorer.
- 7 Écouter et reconnaître les émotions des employé-es. Chercher à les nommer et à les mettre en perspective.
(Pour en savoir plus sur l'astuce RESENTIR, visiter: etrebiendanssatete.ca.)
- 8 Offrir un espace de discussion pour permettre aux employé-es de s'exprimer.
- 9 Présenter des rétroactions constructives, éviter les atteintes à l'estime de soi telles que :
« Ben voyons! C'est simple! »
- 10 Gérer par l'exemple. Comme gestionnaire, écouter les employé-es, prendre le temps de les accompagner dans certaines tâches et donner un coup d'épaule pour aider l'équipe peut faire valoir que c'est ensemble que l'on travaille pour le succès de l'organisation.
- 11 Montrer aux employé-es que vous leur faites confiance, que votre appréciation est positive, que vous leur êtes reconnaissant-e.
- 12 Créer un environnement de travail respectueux, une façon de rendre la situation la plus agréable possible.
- 13 Promouvoir l'éthique, c'est-à-dire adhérer à un ensemble de principes et de règles de conduite.
P. ex. : la bienveillance, la transparence.
- 14 Assurer une reconnaissance salariale.

J'SUIS CAPABLE!

But de l'exercice : Apprendre à favoriser l'autonomie dans son équipe.

Lien avec l'autodétermination : Les employé-es qui se sentent autonomes sont plus motivé-es et heureux-ses au travail, ce qui est bénéfique pour l'organisation.

Soutenir la motivation intrinsèque

En binômes, réfléchissez aux moyens de gérer la situation ci-dessous en utilisant des stratégies de soutien à l'autonomie. Une personne joue le rôle de l'employé-e et l'autre, celui de la personne gestionnaire.

Scénario

Vous êtes gestionnaire. Une de vos employées part en congé maternité et vous devez la remplacer. Aucun-e des employé-es n'est intéressé-e, mais une personne doit être choisie au sein de l'équipe. La personne que vous choisissez trouve le poste moins intéressant que le sien et est contrariée.

Que pouvez-vous faire pour soutenir l'autonomie de la personne? À quelles difficultés envisagez-vous de faire face et comment pensez-vous les résoudre?

En vous appuyant sur l'«Aide-mémoire pour favoriser l'autonomie» (p. 7) et sur les exemples «avec et sans soutien à l'autonomie» (p. 5), considérez diverses pistes de solution. Discutez avec votre partenaire des avantages et difficultés des approches proposées.

Après une période de remue-méninge en binômes, vous pouvez consulter la liste ci-dessous. Vous parle-t-elle?

Réflexion après l'exercice

Après la discussion en binôme, revenir en groupe pour échanger, à tour de rôle, sur la façon dont vous vous êtes senti-e soutenu-e par votre partenaire. Posez-vous la question suivante : Comment votre approche peut-elle donner à l'employé-e une certaine prise sur la réalité?



Exercice pour gestionnaires

Réponses avec soutien d'autonomie

- 1. Cherchez à comprendre pourquoi l'employé-e ne souhaite pas cette nouvelle fonction.**
- 2. Le problème aurait-il pu être discuté en équipe pour trouver une solution collective?** P. ex. : partager les tâches entre tous les membres de l'équipe.
- 3. Soyez empathique! Bref, mettez-vous dans les souliers de l'employé-e désigné-e pour le poste.**
- 4. Reconnaissez les émotions vécues.** P. ex. : « Je comprends que l'horaire ne te convient pas et qu'il te sera difficile de quitter le boulot plus tard », « Je vois que tu es inquiète, car tu crois que tu n'as pas toutes les compétences requises pour accomplir ce travail », « Je comprends que tu n'aimes pas travailler avec Paul et que ce travail doit être effectué en équipe ».
- 5. Examinez avec l'employé-e les solutions possibles et ses objectifs au sein de l'organisation.**
- 6. Offrez à l'employé-e le plus de choix possible dans cette transition et dans son travail en l'aidant à cerner sa marge de manœuvre.**
- 7. Si vous devez maintenir votre décision sans modification, expliquez-en les raisons avec clarté et précision, et rappelez à l'employé-e que cette situation sera temporaire.**
- 8. Précisez avec l'employé-e la façon dont ce poste pourra contribuer à son développement professionnel et à sa croissance personnelle.**
- 9. Démontrez l'utilité de ce poste au sein de l'organisation.**

UN CHOIX VAUT MIEUX QUE DEUX TU L'AURAS



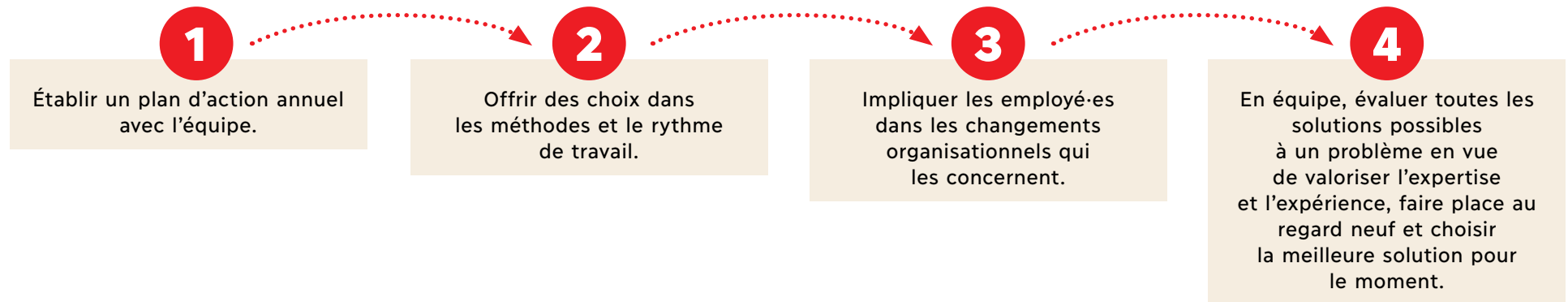
Exercice pour gestionnaires

But de l'exercice : Favoriser l'autonomie dans son équipe.

Lien avec l'autodétermination : Avoir une latitude décisionnelle permet d'exercer un certain contrôle sur son travail, d'utiliser ses compétences et d'en développer de nouvelles, ce qui a un effet protecteur sur la santé mentale.

En pratique, avoir la possibilité de prendre des décisions concernant son travail (p. ex. : avoir une marge de manœuvre dans le choix des méthodes de travail, être impliqué-e lors de changements organisationnels) et pouvoir faire preuve d'initiative comme de créativité sont des facteurs qui influencent positivement l'autonomie en milieu de travail.

Dresser une liste de ce que vous pouvez mettre en place concrètement dans votre milieu de travail pour offrir une latitude décisionnelle.



Choisir une des stratégies à mettre en place. Ne pas hésiter à refaire l'exercice sur une base régulière.

MES OBJECTIFS PROFESSIONNELS



Exercice individuel ou de groupe

But de l'exercice :

Fixer ses objectifs professionnels afin d'établir un plan d'action qui permettra d'avancer dans la direction souhaitée.

Lien avec l'autodétermination :

Des recherches scientifiques montrent que les personnes ont de très bonnes chances de remplir leurs objectifs si elles prennent le temps de :

- Définir des objectifs réalistes, donc atteignables;
- Visualiser ces objectifs tels que souhaités une fois atteints;
- Évaluer les facteurs de réussite et cerner des obstacles potentiels à leur réalisation;
- Dresser et mettre en pratique un plan d'action précis pour surmonter ces obstacles.

1

Déterminez, seul-e ou en équipe, un objectif à atteindre – soyez précis.

2

À côté de chaque objectif, écrivez POURQUOI vous voulez l'atteindre.

- Pourquoi cet objectif est-il important?
- Quelle énergie et quel temps voulez-vous y consacrer?
- Est-il conforme à vos valeurs?
- Est-il réalisable?
- Vos objectifs sont-ils équilibrés?

3

Nommez la première étape à franchir pour accomplir chaque objectif.

- Quelle action précise devez-vous faire pour atteindre cet objectif?

4

Déterminez ensuite 3 ou 4 autres étapes précises qui permettront l'accomplissement de l'objectif.

5

Déterminez la façon dont vous suivrez vos progrès.

6

Nommez les raisons les plus probables pour lesquelles vous pourriez remettre à plus tard et la façon dont vous y ferez face.

7

Fixer des dates précises pour atteindre chaque étape de l'objectif.

8

Tenez un journal de bord pour suivre vos progrès vers la réalisation de vos objectifs.

PLUS D'AUTONOMIE, EST-CE POSSIBLE?



Exercice individuel

But de l'exercice : Développer des stratégies pour accroître son autonomie au travail.

Lien avec l'autodétermination : Pouvoir choisir ne signifie pas être dans l'autonomie totale. Être autonome relève de la capacité à travailler tant dans l'interdépendance que dans l'indépendance. C'est proposer et prendre des initiatives tout en étant attentif ou attentive à ses collègues et à ses gestionnaires pour poursuivre la co-construction.

Pour avoir plus d'autonomie :

- D'abord prendre connaissance de son propre mode de fonctionnement, de ce qui nous motive, de ce que nous aimerions.
- Comprendre l'environnement et le contexte professionnel. Le contexte encourage-t-il l'autonomie et la prise de décision? Pourquoi?
- Reconnaître sa marge de manœuvre et le type d'autonomie demandé. Voir si l'on y répond et si l'on a les moyens d'y répondre.

Lorsque l'on a pris conscience de son fonctionnement et du contexte :

- Cerner les pistes d'actions possibles et déterminer si l'on souhaite plus d'autonomie.
- Évaluer si le ou la gestionnaire favorise l'autonomie et de quelle façon.
- Chercher à gagner de l'autonomie et à montrer ses compétences chaque fois que cela est possible.
- Avoir de la constance dans sa démarche.
- Entretenir de bonnes relations et une bonne communication avec l'équipe et faire preuve de cohésion.
- Cerner en groupe l'autonomie souhaitée et apporter des changements aux manières d'y accéder.

QUE FAIRE QUAND ON N'EST PLUS BIEN AU TRAVAIL?



Information

Se demander :

- Y a-t-il des valeurs importantes pour moi qui sont en contradiction avec mon travail?
- Mon bien-être émotif est-il soutenu ou fragilisé?
- Puis-je fixer des limites et les faire respecter?
- Mes talents sont-ils mis en valeur? Ai-je le sentiment d'être valorisé-e?
- Est-il possible de développer de nouvelles compétences?
- De quoi ai-je besoin?

Se remémorer ce pour quoi on a choisi ce travail, cette organisation

- Qu'est-ce qui a changé au fil du temps (en moi, au travail)? Y a-t-il des choses que je peux améliorer?

Prendre le temps de réfléchir et de choisir à ce qui est le mieux pour soi

- Ne pas attendre que la solution vienne des autres!

Différentes options existent

- P. ex. : accepter la situation telle qu'elle est, demander des changements au sein de l'organisation, quitter son emploi. Se rappeler que la remise en question est saine et que le changement n'est pas un échec.

Aller chercher du soutien auprès d'une conseillère ou d'un conseiller d'orientation.

<https://www.orientation.qc.ca/>



NOS 5 VALEURS PRIORITAIRES AUJOURD'HUI



Exercice en groupe

But de l'exercice :

Déterminer ses valeurs personnelles et celles de l'organisation afin de faire des choix en cohérence avec ce qui est important pour soi.

Lien avec l'autodétermination :

Faire des choix en cohérence avec ses valeurs personnelles aide à améliorer le sentiment d'autodétermination.



Première étape

Distribuer le tableau des valeurs à chaque personne (voir page suivante).

Les personnes doivent :

- Entourer de bleu leurs 5 principales valeurs.
- Entourer de rouge celles qu'elles estiment être les 5 principales valeurs de l'organisation.



Deuxième étape

Sur un tableau de groupe, entourer ou écrire les valeurs estimées être celles de l'organisation.

- Comparer ces valeurs présumées à celles de l'organisation (si elles ont été déterminées).
- Échanger sur les visions exprimées et leurs raisons. Il ne s'agit pas d'un débat ou d'une confrontation, mais d'explications. Cette étape permet de saisir s'il existe une vision commune ou si un travail devra être effectué pour en créer une.
- Tenter de voir si certaines valeurs personnelles sont en opposition avec celles de l'organisation. Si c'est le cas, est-ce problématique? Cela provoque-t-il de la souffrance? Des solutions sont-elles envisageables permettant un plus grand confort de part et d'autre?



Pour terminer, poser les questions suivantes :

Les personnes peuvent partager leurs réponses ou les garder pour elles.

- Est-ce que je me sens en accord avec mes valeurs au travail?
- Sinon, qu'est-ce qui motive mon choix actuellement? En connaître les raisons peut apporter un certain apaisement, même dans une situation d'incohérence.
- Adopter une modification pouvant être introduite dans l'organisation et en cohérence avec ses valeurs.

Attention, les changements peuvent prendre du temps à se réaliser!

NOS 5 VALEURS PRIORITAIRES

LES VALEURS - Vous pouvez vous en inspirer ou choisir des valeurs du tableau ci-dessous.

Abondance	Beauté	Connexion	Dévotion	Engagement	Force	Joie	Pouvoir	Satisfaction	Succès
Acceptation	Bienveillance	Conscience	Dignité	Enthousiasme	Franchise	Justice	Propreté	Sécurité	Sympathie
Accessibilité	Bonheur	Contentement	Diligence	Équité	Frugalité	Leadership	Proximité	Sensibilité	Synergie
Accomplissement	Calme	Contribution	Discipline	Exactitude	Générosité	Liberté	Prudence	Sérénité	Tradition
Adaptabilité	Certitude	Contrôle	Discrétion	Excellence	Grâce	Maitrise	Réciprocité	Service	Tranquillité
Altruisme	Chaleur	Conviction	Diversité	Expérience	Gratitude	Optimisme	Reconnaissance	Silence	Unité
Ambition	Charme	Convivialité	Dynamisme	Expertise	Habilité	Ordre social	Réflexion	Simplicité	Utilité
Amitié	Cohérence	Coopération	Économe	Exploration	Harmonie	Ouverture	Repos	Sincérité	Variété
Amour	Compassion	Courage	Éducation	Expressivité	Honnêteté	Paix	Résilience	Solidarité	Vérité
Appréciation	Compétence	Créativité	Efficacité	Exubérance	Humilité	Partage	Respect	Solidité	Vigilance
Assertivité	Compréhension	Croissance	Égalité	Famille	Humour	Passion	Rêve	Solitude	Vision
Authenticité	Confiance	Curiosité	Empathie	Fermeté	Indépendance	Persévérance	Richesse	Soutien	Vitalité
Autodiscipline	Conformité	Découverte	Encouragement	Fiabilité	Intégrité	Performance	Rigueur	Spiritualité	Vitesse
Autonomie	Confort	Défi	Endurance	Fidélité	Intelligence	Plaisir	Sagesse	Spontanéité	Vivacité
Aventure	Connaissance	Détermination	Énergie	Flexibilité	Intrépidité	Positivisme	Santé	Stabilité	Volonté

Tableau inspiré de : https://www.emotivactions.com/les-valeurs/tableau_valeurshumaines_emotivactions/

DU PLAISIR AU TRAVAIL



Exercice en groupe

But de l'exercice :

Cerner nos zones de bien-être et de plaisir au travail. Développer les liens entre collègues par la connaissance des champs d'intérêt des autres et déterminer des éléments de satisfaction que nous n'avions pas saisis.

Lien avec l'autodétermination :

Le plaisir, le goût de découvrir et les défis font partie de l'autodétermination.

1

Nommez ce qui vous procure du plaisir, de la motivation au travail.

- Pourquoi cela vous apporte-t-il du plaisir ou de la motivation?
- Est-ce que cela suffit?

2

En équipe, prenez connaissance des réponses.

3

Y a-t-il un irritant dans le milieu de travail qui diminue votre plaisir?

- Comment la situation pourrait-elle être améliorée?

4

Discutez des irritants et choisissez-en un que tous les membres de l'équipe aimeraient voir se transformer. Proposez des solutions.

5

Quels moyens pourraient être utilisés pour régler la question?

Il sera important que l'organisation s'engage à apporter au moins un changement, même si ce n'est pas dans l'immédiat.