Quand le mieux-être redéfinit la productivité au travail

Présenté par

Jiri Snitil, directeur général

Mélanie Montpetit, intervenante psychosociale et consultante en méditation

Contenu de la conférence

1. **Introduction**
2. **Période de réflexion**
3. **Exploration du concept**
4. **Politiques et pratiques prometteuses**

Qui sommes-nous?

- Organisme communautaire oeuvrant auprès des **personnes proches aidantes** (PPA) depuis 1995 ;
- Bureaux situés à LaSalle, mais services offerts aussi à Dorval, Lachine, Verdun et dans le Sud-Ouest ;
- 150 à 200 membres annuellement (300 à 350 PPA différentes rejointes) ;
- Axé sur le soutien psychosocial de haute qualité qui intègre les besoins et les réalités vécues par la PPA.
- Une petite équipe de 7 employé-e-s

Période de réflexion

Selon vous...

- **Qu’est-ce que veut dire la productivité au travail?**
- **Qu’est-ce que le mieux-être représente au travail?**

Vers un changement de paradigme

1. **La productivité dans un contexte capitaliste**
   - Intérêt à maximiser le profit
   - Accélération du rythme et augmentation des attentes envers l'employé-e

2. **L'invisibilité des blessures intérieures**

3. **Se ré-approprier le concept de la productivité**
   - S'engager intentionnellement dans des actions pour atteindre un but précis

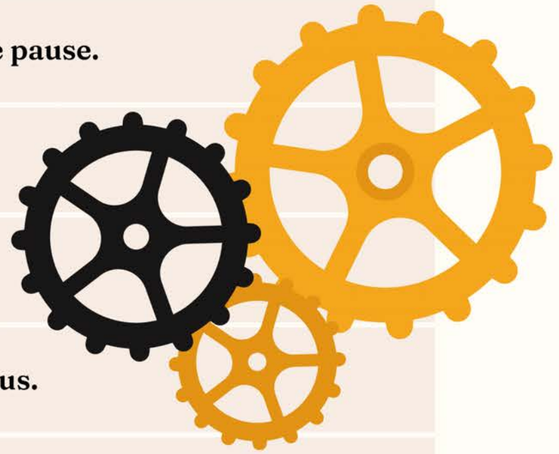
Sources : https://www.usatoday.com/story/life/health-wellness/2021/06/17/internalized-capitalism-harms-mental-health-productivity/7723416002/
https://medium.com/@gullukandrou/productivity-guilt-capitalism-how-do-they-interact-and-how-do-we-deconstruct-that-4d0ab68f1129

L’importance d’inclure le mieux-être au travail

« Il est évident que nous devons faire des mises à jour et prendre soin de l’outil avec lequel nous travaillons pour qu’il fonctionne bien. Nous avons tout autant de soin. »

Différents types de pratiques de mieux- être selon la nature de votre travail

Émotionnel	Parler à quelqu’un, posséder un journal au travail, avoir un livre de disponible pour ses temps de pause.
Physique	S’étirer, faire un court entrainement, monter et descendre les escaliers.
Environnemental	Prendre une marche à l’extérieur, regarder les oiseaux.
Spirituel	Un court rituel à intégrer dans le travail pour vous rappeler quelque chose de significatif pour vous.
Social	Des pauses entre collègues ou organiser une journée teambuilding.
Intellectuel	Lire sur le développement d’une nouvelle compétence ou écouter un podcast sur un sujet pour approfondir vos connaissances.



Source : https://jack.org/getattachment/b42e438a-67e5-496e-ad21-7aab76281760/True.aspx

La Politique de mieux-être au travail et du développement des compétences professionnelles

- Adoptée par le conseil d'administration
- Sert de guide conducteur pour l'application de mesures concrètes

Pourquoi adopter une telle politique?

En partenariat avec les membres du personnel permanent, **s'investir dans une démarche d'amélioration** continue de la santé et du mieux-être au travail.

Objectifs de la Politique

1 Objectif principal

• Encadrer le personnel afin de **prévenir la surcharge émotionnelle** et ainsi s'assurer de **maintenir toute l'empathie professionnelle** requise pour accompagner adéquatement les membres.

2 Objectifs secondaires

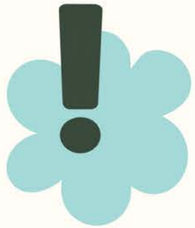
• Permettre aux intervenant-es d'exprimer et d'échanger leurs doutes et leurs craintes professionnelles face à une population constamment en détresse psychologique ;

• Créer un espace d'encadrement de gestion des situations complexes afin de surmonter les conflits et les dilemmes thérapeutiques ;

• **Redéfinir et élargir la vision de la productivité au travail** ;

• Favoriser le maintien d’une cohésion de groupe à la fois professionnelle et conviviale.

Pistes d’action pour intégrer une Politique à l’interne



Comment structurer et intégrer ces mesures dans notre culture organisationnelle?

- Les parties prenantes comprennent les assises de la Politique ;
- La politique est rattachée à un besoin organisationnel ;
- Les parties prenantes respectent leurs engagements ;
  - Le conseil d'administration (CA) s’engage à soutenir l’équipe permanente dans la mise en œuvre des pratiques prometteuses.
  - Le personnel s’engage à participer volontairement et avec bienveillance à la mise en pratique des mesures prévues par la Politique.

Retombées de la Politique : le GASO en portrait

1 Rencontres « Prendre le pouls »

- Une réunion de 2 heures (7 personnes) aux 4 mois

2 Journées de réflexion

- Une journée (7 heures) divisée en deux blocs (avant-midi et après-midi) aux 4 mois

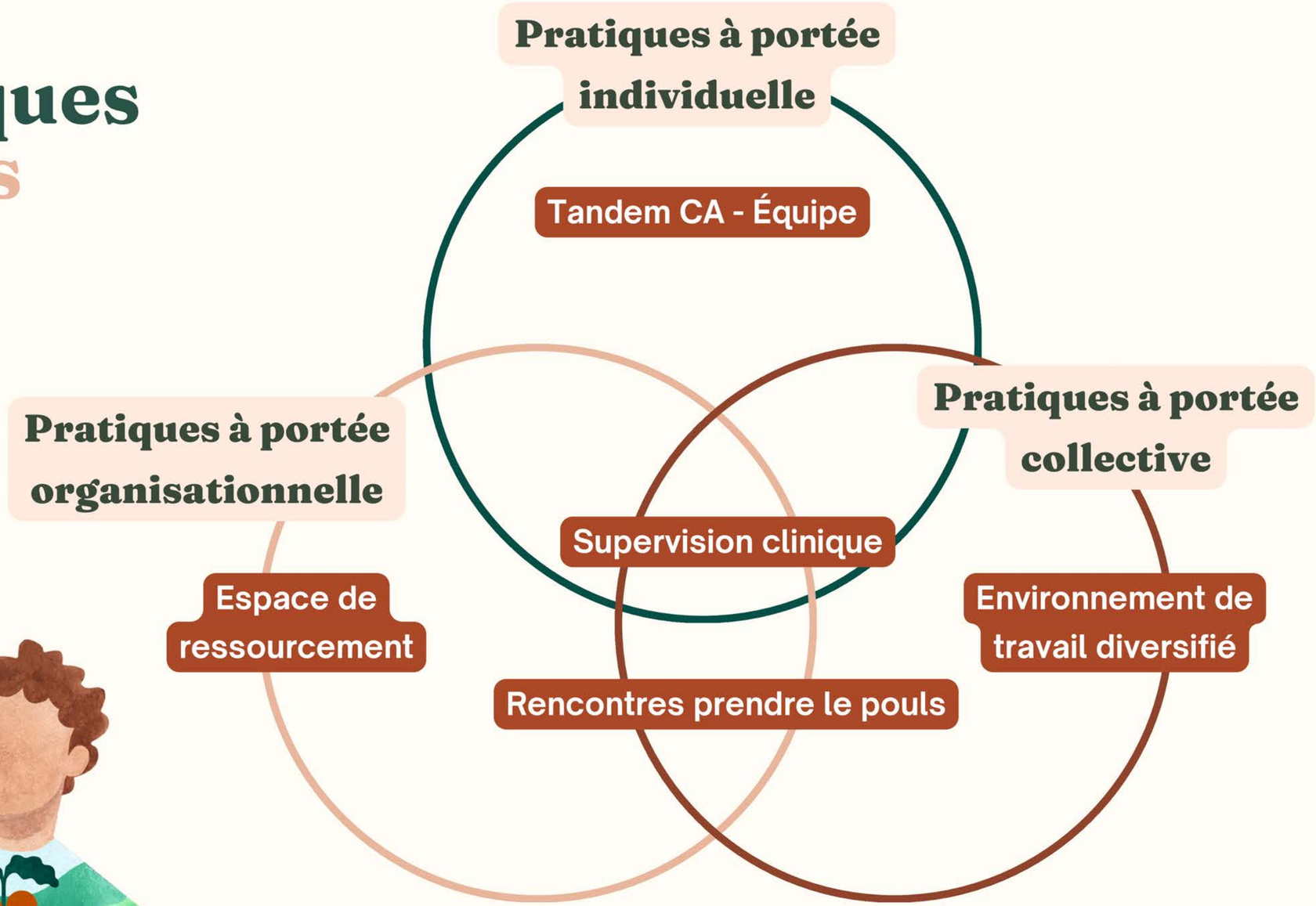
3 Espace de déconnexion

- Aménagement de la salle des employé-e-s par un comité ad hoc pour répondre aux besoins de déconnexion et de ressourcement du personnel

4 Création d’un tandem en collaboration avec le Comité RH

- Un membre du comité RH + un membre du personnel (autre que la direction)
- Permet d’améliorer la communication entre les deux parties, réduit les interprétations liées à l’application des mesures mieux-être

Autres pratiques prometteuses



Merci pour votre écoute !

Quand le mieux-être redéfinit la productivité au travail

Présenté par

Jiri Snitil, directeur général
Mélanie Montpetit, intervenante psychosociale et consultante en méditation

GROUPE DES AIDANTS DU SUD-OUEST
DEPUIS 1995