



Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres



CCHL-CCLS

27 septembre 2024

Montérégie-est

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Montérégie-Est

Québec 

Le CISSS de la Montérégie-

en chiffres

est



6

MUNICIPALITÉS
RÉGIONALES DE COMTÉ
(MRC)*

3 485

KM² DE SUPERFICIE



12

FONDATAIONS

856

MÉDECINS, DENTISTES
ET PHARMACIENS

PRÈS DE
3000

Stagiaires

PRÈS DE
550

BÉNÉVOLES

550 000

PERSONNES DESSERVIES SUR
LE TERRITOIRE DE LA
MONTÉRÉGIE-EST



1 des 3 CISSS en Montérégie

Près de 75 installations



3 Hôpitaux



15 CLSC



15 centres
d'hébergement
(CHSLD)



3 maisons des aînés
et alternatives



20 installations
dédiées aux jeunes



Un groupe de médecine
de famille universitaire

et plusieurs autres installations de soins et de services

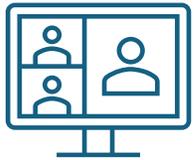
Joignez-vous à nous!



ahaslides.com/CFLS2024

La gestion en 2024

Nouvelles technologies, IA



Accélération de l'innovation et gestion du changement en continue

Équité, diversité et inclusion



Flexibilité et adaptation

Nouvelles générations



Communication rapide et les attentes qui en découlent

Proximité

Population vieillissante

Hyperconnectivité et technostress

Qu'est-ce que c'est?

Surcharge informationnelle portée par les technologies numériques

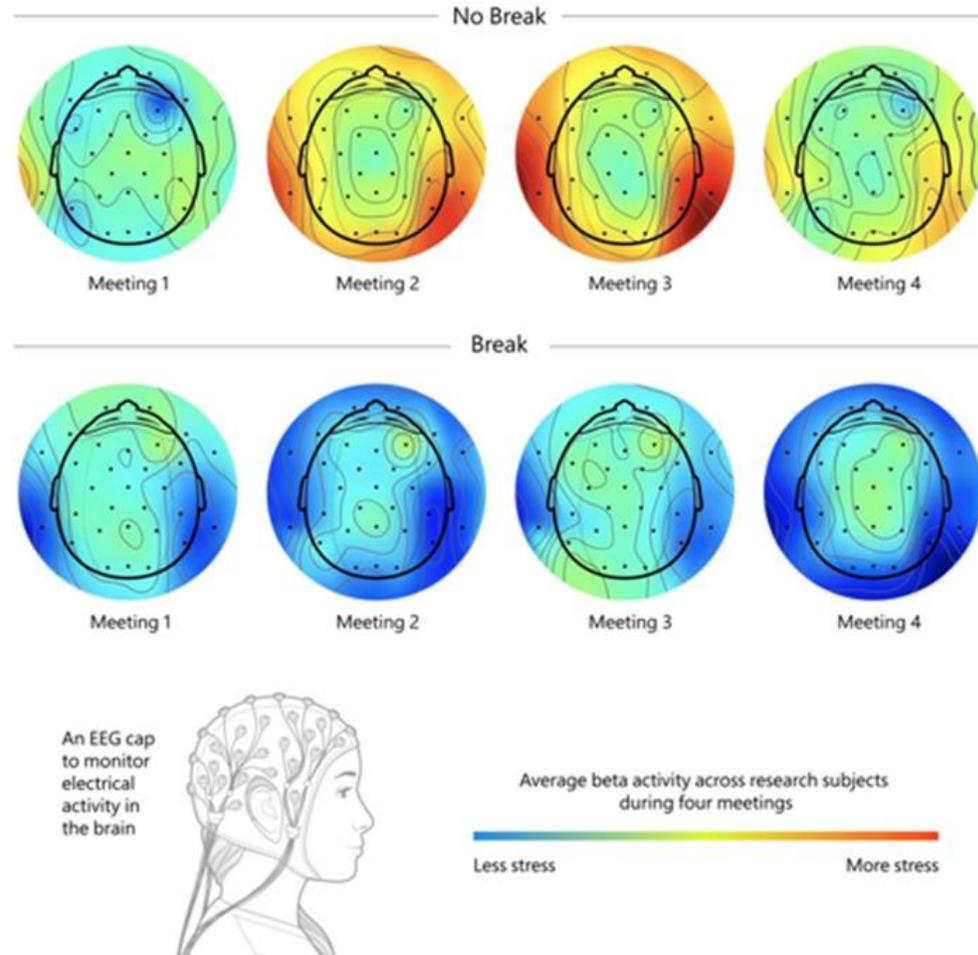
Conséquences:

- 1 / 3 se sentirait submergée par son environnement technologique
- Hausse de l'absentéisme, dégradation de la performance, augmentation de l'épuisement et baisse de motivation, de bien-être et de l'engagement
- Risque de déséquilibre plus élevé avec demandes 24/7
- Flexibilité réduit le besoin de s'absenter



L'importance de prendre de courtes pauses fréquentes

Étude complétée par Microsoft (2021) dans laquelle les participant(e)s portaient un électroencéphalogramme (EEG) pendant des rencontres virtuelles



L'esprit de ruche

Communication constante - Sentiment d'être toujours occupé

Pourquoi?

- ✓ Sentiment de progrès, de prendre ses courriels
- ✓ Montrer aux autres qu'on travaille
- ✓ Montrer sa productivité

Hyperconnectivité et attention

« Chaque fois qu'on transporte notre attention d'une tâche à une autre, on la fragmente »
(Lupien, 2023)



Santé**globale**

Montérégie-*est*

Comment réduire le technostress?

- Sensibiliser
- Prioriser des pratiques de déconnexion (individuelles et de groupe)
- Diminuer la quantité d'interactions par outils numériques
- Consulter sa boîte courriels à des moments clés
- Réduire les notifications
- Faire bon usage des différents moyens de communications
- Encourager les rencontres en présentiel lorsque possible
- Planifier des périodes de travail profond



Le travail profond

Temps libéré prévisible

- Courriels
- Clavardage
- Autres interruptions
- Appels (seulement pour urgence)



Avantages

- Réduction du stress
- Augmentation de la productivité
- Augmentation de l'innovation
- Et bien plus...



Suivre notre rythme biologique

Chronotype

Moment dans la journée où nous sommes le plus performant pour du travail en profondeur

Pour tester votre chronotype: Réseau Morphée.
<https://reseau.morphee.fr/le-sommeil-et-ses-troubles-informations/quel-dormeur-soir-matin/questionnaire-de-typologie-circadienne-de-horne-et-ostberg>



Prendre soin de soi au quotidien



Importance de prendre soin de soi au quotidien pour recharger ses batteries et maintenir un équilibre. Prenez des minis-vacances tous les jours!

Comment?

- Réussir à se détacher physiquement et mentalement du travail
 - Effort additionnel nécessaire en télétravail et avec l'hyperconnectivité de nos jours
- Prendre part à des activités comportant des défis à l'extérieur du boulot
 - Pratiquer une activité sportive ou passe-temps
- Planifier et réserver des moments pour vous ressourcer
 - Importance du sentiment de contrôle sur son agenda
- Déléguer lorsqu'on en a trop sur les épaules
- Ne pas hésiter à demander du soutien

L'individualité de la conciliation travail et vie personnelle



Conflits vs facilitateurs

Implication au travail

Nb d'heures au travail et hors travail

Nombre d'enfants

L'âge du plus jeune enfant

Conflits familiaux

Stress

...

Soutien dans la famille et au travail

Caractéristiques de l'emploi

Stratégie de gestion de stress
individuelle

Implication psychologique au travail
et/ou à la maison

Personnalité

...

Baromètre de la santé psychologique



BAROMÈTRE DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

	EN SANTÉ	EN RÉACTION	FRAGILISÉ(E)	EN ÉTAT CRITIQUE
SIGNES	Être posé - Calme	Anxiété - Tristesse occasionnelle	Anxiété - Tristesse envahissante	Anxiété constante - Dépression - Idées suicidaires
	Sens de l'humour	Irritabilité - Sarcasme déplacé	Colère - Cynisme	Excès de colère - Agressivité
	Vivacité d'esprit	Oublis - Pensées intrusives	Indécision - Manque de concentration	Incapacité à se concentrer
	Sommeil réparateur	Sommeil perturbé	Sommeil agité, cauchemars	Trop ou manque de sommeil
	Rendement soutenu	Sentiment d'être surchargé - Procrastination	Sentiment d'être débordé - Piètre performance	Incapacité à faire ses tâches
	Confiance en soi, en les autres	Doute de soi	Doute des autres	Méfiant
	Se sentir bien	Tensions et maux de tête	Douleurs physiques	Maladies physiques
	Bon niveau d'énergie	Manque d'énergie	Fatigue	Épuisement
	Actif physiquement	Activités physiques réduites	Inactif physiquement	Léthargie
	Actif socialement*	Contacts sociaux réduits*	Contacts sociaux évités*	Interruption des contacts avec ses proches*
Consommation occasionnelle et sociale	Consommation régulière mais contrôlée	Consommation difficile à contrôler	Abus ou dépendance	

Le baromètre de la santé psychologique permet de prendre le pouls de son bien-être en un coup d'oeil. Il peut être utilisé régulièrement pour évaluer, à partir de signes et d'indicateurs, l'évolution de son état.

Si nous avons une tendance vers le rouge, on prend le pouls régulièrement et on se donne les moyens nécessaires pour revenir vers la zone verte.

Peu importe la zone dans laquelle je me trouve, je prends le temps d'identifier quelques moyens pour me ramener vers la zone verte.

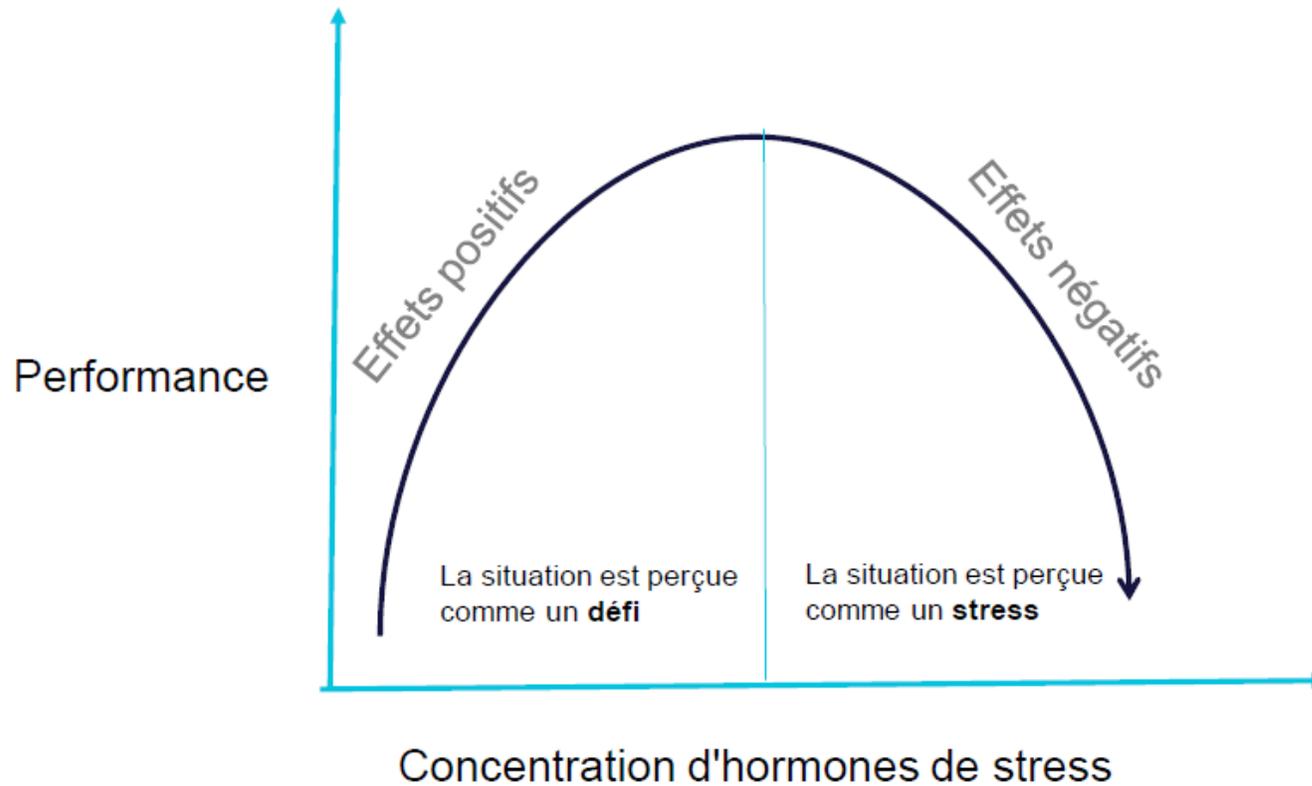
Consultez la liste des outils d'aide psychologique disponible pour les employés

Montérégie-est

*Adapté du document Prendre ses signes vitaux psychologiques du Programme d'aide aux médecins du Québec, 2020

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est
 Québec

L'effet du stress sur la performance



L'effet du stress sur les équipes



↓ des processus cognitifs et de la performance

↓ de la disponibilité du gestionnaire

↑ du risque de gestion négative

L'effet de contagion du stress

Stress des gestionnaires → faible leadership → Stress des employés (sur plusieurs années)

- ↓ du bien-être des employés
- ↑ du stress et de l'épuisement des employés

Cascade positive



Exemples de conditions de succès:

- Formation sur le leadership santé obligatoire pour gestionnaires
- Obtenir l'engagement de la haute direction et le communiquer
- Implication de tous: ambassadeurs santé, technicien à la gouvernance, etc.

Un exemple marquant: la présence attentive

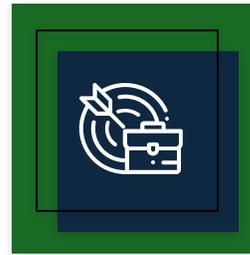


4 mythes sur l'humour au travail



Le travail c'est du sérieux

Inquiétude face à la crédibilité, pourtant...



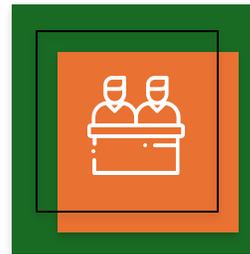
Peur de l'échec

Le critère le plus important est seulement si c'est approprié ou non



Humour ≠ drôle

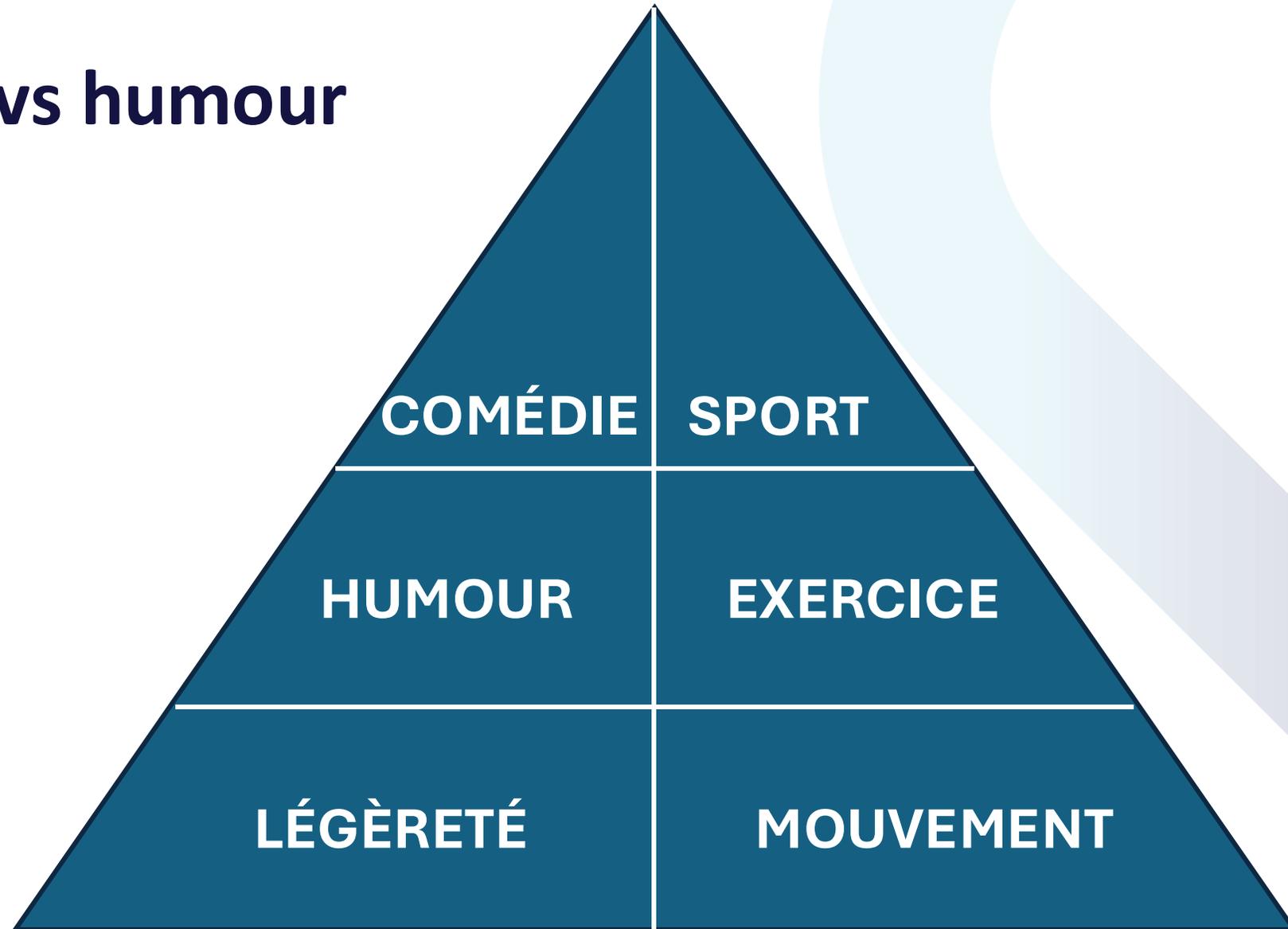
Pour obtenir les bénéfices, on n'a pas besoin d'être un comédien



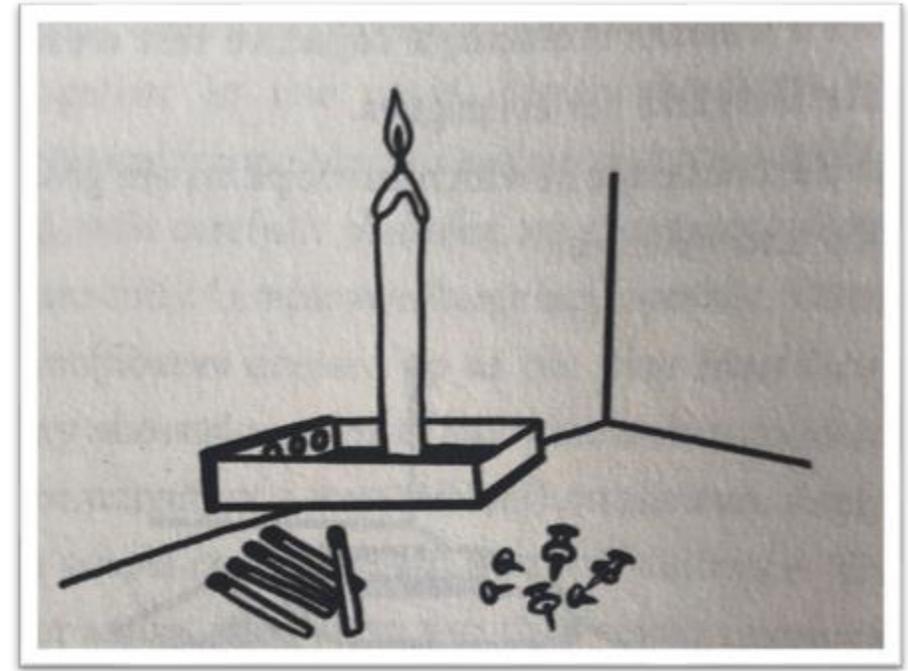
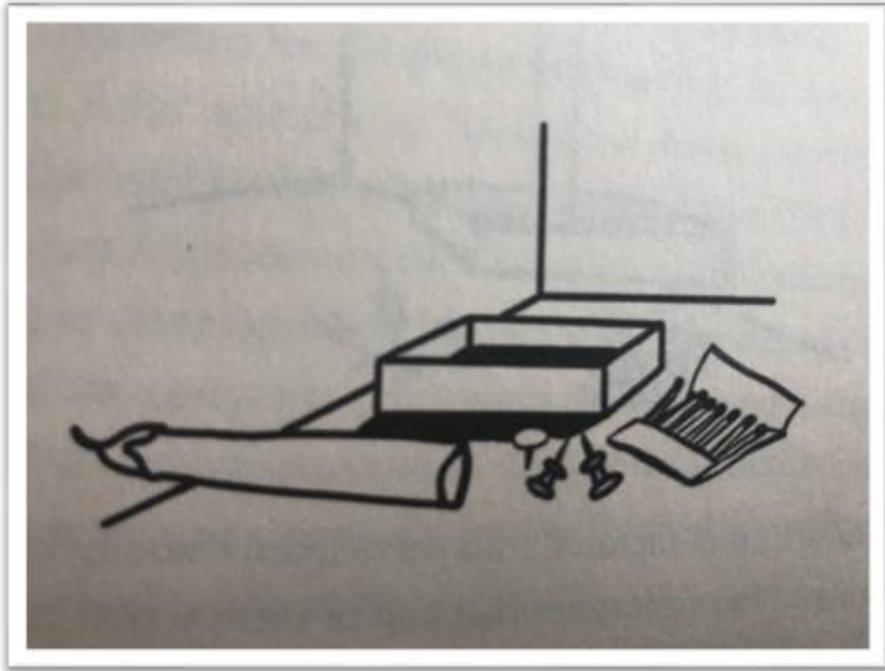
L'humour c'est un talent

Tendance à penser que c'est un talent inné alors que ça se développe.

Légèreté vs humour



Connaissez-vous le problème de la chandelle de Duncker?



Auto-évaluation

Prenez 5 minutes

Complétez, de manière individuelle, le document en prenant soin d'extraire au moins une piste d'action à mettre en place dans votre quotidien!



Discussion

Par table:

- 1) Qu'est-ce que l'équilibre et la santé psychologique au travail représentent pour vous?
- 2) Quels sont vos trucs et astuces pour vous maintenir en équilibre au travail?
- 3) De quelles façons pourrions-nous simplifier, déléguer ou réduire certaines activités qui ne sont pas directement liées à la gestion du personnel des gestionnaires dans notre organisation?



La santé globale au CISSSME

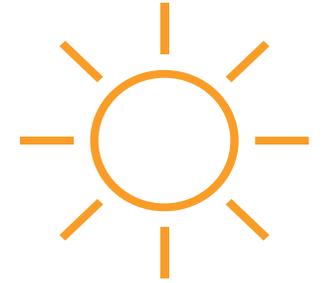


Déconnexion 18 h à 6 h

Plage de proximité

Code vacances

Dîner sans
rencontre 12:30 –
13:00



Rencontres débutant
à 0:05/0:35



Code vacances



Code de
communications
et réunions

Vidéo témoignage



Ce que nos gestionnaires en
pensent



Santé**globale**



Montréal-est

Les clés du succès

- 1) La santé, l'équilibre et le bien-être des gestionnaires sont nécessaires
- 2) Il est prioritaire d'agir en prévention et de légitimer les conversations
- 3) Les bonnes habitudes organisationnelles débutent par les équipes de gestion cascasant vers les employés
- 4) Être son propre leader santé commence par soi



Être son propre leader



Les leaders qui se motivent eux-mêmes...

Se connaissent

Ils connaissent leurs propres suppositions, valeurs, principes, forces et limites.

Se gèrent

Ils prennent en charge leur propre rendement et leur propre santé.

Se développent

Ils cherchent activement des occasions et des défis pour apprendre personnellement, se former le caractère et grandir sur le plan personnel.

Font preuve de caractère

Ils démontrent des qualités comme l'honnêteté, l'intégrité, la résilience et la confiance.

Continuer de miser sur le plaisir au travail



Un enfant de 4 ans rit en moyenne **300 fois par jour...**

alors que cela prendrait environ **2.5 mois pour un adulte** à atteindre ce chiffre



Ressources additionnelles

Trousse pour les gestionnaires envers leurs équipes par l'ordre des CRHA: « Gestionnaires face aux enjeux de santé mentale »: <https://carrefourrh.org/gestionnaires/sante-mentale>

Livre: Le stress au travail vs le stress du travail par Sonia Lupien (2023)

Articles portant sur l'hyperconnectivité, télétravail et technostress:

- <https://pausetonecran.com/>
- [Zoom sur la «fatigue Zoom» \(revuegestion.ca\)](#)
- [Quand le présentisme fait le lit de l'absentéisme \(revuegestion.ca\)](#)
- [L'hyperconnectivité, le sujet de l'heure \(revuegestion.ca\)](#)

Quiz sur l'équilibre travail – vie personnelle par l'association canadienne pour la santé mentale: <https://cmha.ca/fr/trouver-de-linfo/sante-mentale/evaluer-sa-sante-mentale/jeu-questionnaire-sur-lequilibre-travail-vie-personnelle/>



Santé**globale**

Montérégie-*est*

Références

- Aaker, J. & Bagdonais, N. (2021). *Humor, seriously: Why humour is a secret weapon in business and life*. Currency
- Beach, M. C., Roter, D., Korthuis, P. T., Epstein, R. M., Sharp, V., Ratanawongsa, N., ... & Saha, S. (2013). A multicenter study of physician mindfulness and health care quality. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 421-428.
- Bonnesen, L., Pihl-Thingvad, S. & Winter, V. (2002). The contagious leader: a panel study on occupational stress transfer in a large Danish municipality. *BMC Public Health*, 22(1874). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14179-5>
- Bourlakis, M., Nisar, T. M., Prabhakar, G. (2023). How technostress may affect employee performance in educational work environments. *Technological forecasting and social change*, 193. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122674>.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- CCHL-CCLS. (2022). *Le cadre LEADS*. <https://cchl-ccls.ca/fr/dpl-leads/le-cadre-leads/>
- Christopher, J. C., Chrisman, J. A., Trotter-Mathison, M. J., Schure, M. B., Dahlen, P., & Christopher, S. B. (2011). Perceptions of the long-term influence of mindfulness training on counselors and psychotherapists: A qualitative inquiry. *Journal of Humanistic Psychology*, 51(3), 318-349.
- De Bloom, J. (2016, 2 septembre). Benefits from vacation short-lived, research suggests [entrevue]. Dans *The Current's*. CBC. <https://www.cbc.ca/radio/thecurrent/the-current-for-september-2-2016-1.3745677/benefits-from-vacation-short-lived-research-suggests-.3745686#:~:text=Overall%2C%20there%27s%20an%20increase%20in,wrong%2C%20the%20opportunity%20is%20gone>.
- Gouin, M.-M., Fouquet, É., Labrecque, M.-E. (2019). *Retourner au travail après les vacances n'est pas de tout repos!*. Interprétation scientifique Global-Watch disponible au www.global-watch.com
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haseltine, W. A. (2022, 14 avril). Stress Contagion: Does Observing Others' Anxiety Affect You?. *Psychology Today*. [Stress Contagion: Does Observing Others' Anxiety Affect You? | Psychology Today Canada](https://www.psychologytoday.com/ca/blog/stress-contagion/202204/does-observing-others-anxiety-affect-you)
- Horne, J. A., & Ostberg, O. (1976). A self-assessment questionnaire to determine morningness-eveningness in human circadian rhythms. *International journal of chronobiology*, 4(2), 97–110.
- La Presse. (2011, 13 juillet). *Les technologies, sources de stress*. <https://www.lapresse.ca/techno/actualites/201107/13/01-4417431-les-technologies-sources-de-stress.php>
- Lupien, S. (2023). *Le stress au travail vs le stress du travail*. Éditions Va Savoir.
- Microsoft (2021). *Work Trend Index Special Report: Research Proves Your Brain Needs Breaks*. [Research Proves Your Brain Needs Breaks \(microsoft.com\)](https://www.microsoft.com/en-us/work-trend-index/special-report-research-proves-your-brain-needs-breaks)
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2), 164.
- Sousa, C., et Gonçalves, G. (2019). Back to work bang! Difficulties, emotions and adjustment strategies when returning to work after a vacation. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–22