

Mois du milieu de travail sain:

Comment parler à un employé ou un collègue de sa santé mentale?

fseap Now we're talking.

Parlons-en. **paesf**

Décider de parler à une personne préoccupée par sa santé mentale, en particulier à un employé ou à un collègue, peut sembler décourageant. Vous pouvez vous demander ce qu'il convient de dire, si vous allez donner l'impression de juger, ou craindre de vous tromper ou de mal interpréter ce que vous voyez.

En réalité, si une personne est confrontée à une détresse personnelle ou des problèmes de santé mentale, elle a surtout besoin d'une communication ouverte et sans jugement, car aucune cachotterie ne l'aidera à se sentir mieux ou à faire face à ses difficultés de manière efficace.

À un moment donné, il est préférable de s'attaquer directement à un problème suspecté afin d'offrir l'aide ou le soutien dont il a besoin.

Tout le monde a parfois besoin d'aide

Vous trouverez ci-dessous un certain nombre de conseils et de stratégies qui vous permettront de reconnaître si un employé ou un collègue a besoin d'un coup de main et de décrire comment lui tendre la main d'une manière respectueuse et encourageante.

Voici quelques signes indiquant que les choses ne vont peut-être pas bien chez un employé ou un collègue :

- Il arrive souvent en retard au travail (ou ne donne pas de nouvelles régulièrement s'il travaille à distance).
- Il se déclare souvent malade.
- Il s'invente des excuses pour réagir de manière excessive ou se met en colère plus que les circonstances ne le justifient.
- Il ne se souvient pas de ce qu'il doit faire ou n'est pas capable de se concentrer.
- Il commet trop d'erreurs, ses performances sont irrégulières ou inférieures à la normale.
- Il passe de manière inattendue d'un état d'esprit facile à un état d'esprit grognon; il devient difficile à vivre, il s'emporte contre ses collègues sans raison.
- Il fuit les responsabilités ou refuse d'en prendre.
- Il fuit les relations sociales et s'éloigne des conversations normales.

Savoir quand et comment aider

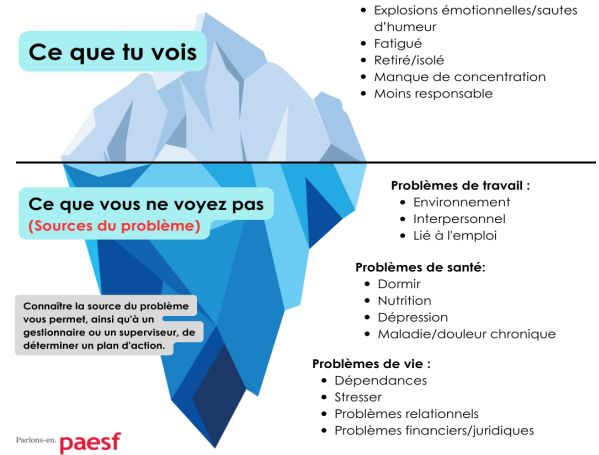
Que faire lorsque vous pensez qu'une personne a besoin d'aide et que vous êtes prêt à lui offrir la vôtre? Avant de faire quoi que ce soit, vérifiez d'abord ce que vous pensez de vous-même. Est-ce le meilleur moment pour avoir cette conversation? Vous sentez-vous assez calme, assez bien, assez fort? Si c'est le cas, tant mieux! Sinon, prenez un moment pour vous détendre afin de vous concentrer sur l'autre personne dans l'instant présent.

Communiquez avec nous. 1.800.561.1128 / TTY 1.888.234.0414

L'analogie avec l'iceberg

Préparez-vous à des réactions diverses. La personne peut être ouverte à la discussion, mais elle peut aussi devenir émotive, voire réagir avec colère ou être sur la défensive, car elle n'est pas prête à entendre ce que vous avez à dire. Elle peut être offensée et suggérer que vous avez fait une erreur, ou vous dire de vous occuper de vos affaires.

Quelle que soit sa réaction, il est important que vous connaissiez et mainteniez vos propres limites et que vous respectiez la volonté ou le refus de l'autre personne d'accepter votre soutien. Vous essayez simplement d'exprimer ce que vous observez et d'offrir votre soutien en réponse.



Suivez ces cinq étapes pour apporter votre aide :

1. Demandez à votre employé/collègue s'il est prêt à discuter avec vous. Trouvez un endroit calme et privé pour cette conversation, ou assurez-vous que l'appel téléphonique ou vidéo se déroule en toute intimité (des deux côtés).
2. Ayez la discussion sur ce que vous avez remarqué, changements de comportement, d'apparence, de performance ou d'attitude, et faites part de votre inquiétude quant à son bien-être.
3. Laissez de la place pour une réponse et écoutez-les sans les juger. Cette étape est cruciale et contribuera grandement à inviter à l'ouverture et au partage. (Si la personne n'est pas prête ou ne souhaite pas parler, rappelez-lui que vous êtes là pour parler et écouter à tout moment.)
4. Demandez-leur ce dont ils ont besoin et comment vous pouvez les aider. Rassurez-les en leur disant que la confidentialité est garantie.
5. En fonction des problèmes soulevés, suggérez-lui de faire appel à un soutien professionnel approprié et rappelez-lui ou informez-le des services disponibles, tels que son programme d'aide au personnel, son assurance maladie complémentaire ou d'autres services de santé communautaires. S'il hésite à appeler ou à prendre contact de lui-même, proposez-lui de faire le premier appel avec vous.

N'oubliez pas que vous n'êtes pas là pour diagnostiquer le problème

Ce n'est pas à vous de diagnostiquer un problème ou de fournir des conseils. Vous tendez une main secourable à une personne dont vous vous préoccupez, vous lui suggérez une aide appropriée et vous remplissez votre rôle de gérant, qui est de :

- Assurer la santé et la sécurité psychologiques de votre employé ou collègue
- Confirmer que son bien-être est pris en charge de manière appropriée
- Vérifier qu'il peut continuer à travailler en toute sécurité
- Prendre les mesures appropriées pour résoudre les problèmes liés aux mauvaises performances et au bien-être de l'ensemble de l'équipe.

Donner et recevoir de l'aide

N'oubliez pas qu'il est tout à fait raisonnable de demander de l'aide avant, pendant et après ce processus. Consultez votre supérieur hiérarchique, un responsable approprié, le personnel des ressources humaines ou le PASA pour obtenir des conseils et un retour d'information sur votre approche.

