Développer sa résilience

GUIDE D'ANIMATION

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale
www.strategiesdesantementale.com

Table des matières

Au sujet du guide 4
Préparation de l'atelier 5
Programme suggéré 6
Début de l'atelier 9
Choisissez votre version 11
Il ne s'agit pas d'un outil thérapeutique ou d'intervention en situation de crise 12
La résilience est-elle simplement une façon de blâmer la victime? 13
Faire preuve de résilience, c'est s'adapter face à l'adversité, ou la surmonter 14
Épuisement professionnel 15
Incident traumatique 16
Conflit ou intimidation 17
Éléments communs qui peuvent nous briser 18
Éléments communs qui aident à accroître la résilience 19
Croissance post-traumatique 20
Reconnaître vos réactions automatiques face au stress 21
Choisir des stratégies plus saines 23
Reconnaître et explorer vos facteurs de stress 25
Description des quatre options 27
Accepter les choses et les gens que vous ne pouvez pas changer 28
Éviter le stress inutile 29
S'ajuster en modifiant ses façons de communiquer 30
S'adapter au facteur de stress 31
Chacune des options est un choix sensé 32
Équilibrer votre réseau de soutien 33
Utiliser ses forces ou combattre ses faiblesses 35
Résilience au travail ou Résilience aux études 37
Quel est votre engagement envers vous-même? 38
Planificateur de stratégies d'adaptation 40
Connaître les ressources disponibles avant d'en avoir besoin 41
Oui, ces ressources sont réellement gratuites! 42
Des questions? Des commentaires? 43

Annexe 45
- Études 46
- Étude d'évaluation de l'Université Queen's 48
- Fiche de planification préalable 70
- Q et R 72

Au sujet du guide

Vous trouverez dans les pages qui suivent des conseils et des énoncés qui vous sont suggérés pour faciliter l'animation des programmes *Plan visant à accroître la résilience* (pour les employés, les leaders et les travailleurs autonomes) et/ou *De la survie à la réussite* (pour les étudiants de niveau postsecondaire). Les documents PDF imprimables de chacune de ces ressources peuvent être téléchargés gratuitement en français et en anglais sur : www.strategiesdesantementale.com

Quelques précisions au sujet du contenu :

Texte suggéré – mention indiquant que vous pouvez transmettre le texte mot à mot au groupe. Ce contenu est identifié par ce pictogramme :

Notes d'animation – conseils et suggestions pour faciliter l'animation de la séance.

Préparation de l'atelier

Prise de contact pour proposer l'atelier

- Remplissez la Fiche de planification préalable (voir en annexe) pour vous préparer à présenter le projet d'atelier.

Un mois avant l'atelier

- Communiquez avec l'organisateur pour revoir et confirmer tous les détails inscrits sur la Fiche de planification préalable et pour obtenir le nombre de participants.
- Demandez à l'organisateur de remplir la section Connaître les ressources potentielles de chaque guide que vous utiliserez, et faites-en des copies pour les participants.
- Demandez à l'organisateur de désigner une personne-ressource de l'organisation qui sera en mesure de présenter la liste et de répondre aux questions éventuelles à ce sujet vers la fin de la séance.
- Demandez à l'organisateur d'imprimer un nombre suffisant d'exemplaires des guides *Plan visant à accroître la résilience* et/ou *De la survie à la réussite*.

Deux semaines avant l'atelier

- Communiquez avec l'organisateur pour lui demander d'envoyer un courriel aux participants une semaine avant l'atelier pour les inviter à répondre au sondage en ligne sur www.viame.org. Vous trouverez un modèle de courriel dans la Fiche de planification préalable jointe en annexe.
- Assurez-vous qu'il y aura un projecteur, un écran et un microphone (au besoin) dans la salle, et décidez si vous apporterez votre propre ordinateur portable. Si vous utilisez un ordinateur de l'organisation hôte, apportez le dossier de présentation sur une clé USB ou trouvez une façon de l'envoyer à l'avance.
- Prenez soin de lire les sources documentaires et l'étude de l'Université Queen's en annexe de façon à pouvoir répondre à toute question concernant la validité de l'outil.

Deux jours avant l'atelier

- Vérifiez auprès de l'organisateur que tout est prêt pour le jour de l'atelier, c'est-à-dire :
  - ▷ les coordonnées de la personne prête à assister toute personne en détresse;
  - ▷ les formulaires Connaître les ressources potentielles dûment remplis et une personne prête à les présenter;
  - ▷ des nombres suffisants d'exemplaires imprimés des ressources pertinentes pour chaque participant;
  - ▷ une personne bénévole (ou l'organisateur) pour distribuer les ressources à l'arrivée des participants;
  - ▷ le matériel audiovisuel – projecteur, écran, microphone;
  - ▷ un plan de salle qui comprend des tables pour le travail écrit;
  - ▷ des indications de stationnement pour les participants de l'extérieur de l'organisation et des indications de stationnement pour vous;
  - ▷ un lieu et une heure de rencontre avec l'organisateur pour obtenir accès à la salle;
  - ▷ toute exigence de sécurité, comme s'inscrire à l'arrivée ou obtenir une autorisation;
  - ▷ le nom d'utilisateur et le mot de passe pour se connecter au réseau Wi-Fi.

Une heure avant l'atelier (ou à votre arrivée dans la salle)

- Installez votre diaporama et affichez la diapositive titre à l'écran.
- Inscrivez à un endroit visible le nom d'utilisateur et le mot de passe pour accéder au réseau Wi-Fi.
- Placez les guides sur la table d'inscription et demandez à la personne bénévole ou à l'organisateur de les remettre aux participants à leur arrivée; montrez-leur la diapositive Choisissez votre version pour les aider à choisir la ressource la plus pertinente.
- Demandez au responsable de la table d'inscription de vérifier si chaque participant a répondu au sondage en ligne sur www.viame.org, et de dire à ceux qui ne l'ont pas fait de le remplir avant le début de l'atelier. L'adresse du site Web et les instructions apparaîtront à l'écran. Il faut 15 minutes environ pour répondre au sondage. Il n'est pas nécessaire d'acheter le rapport complet pour savoir quelles sont les principales forces. Comme ce sondage fait partie d'un projet de recherche, les participants devront fournir des renseignements personnels, y compris leur nom complet et leur adresse de courriel, à des fins de recherche.

Programme suggéré

Vous pouvez choisir parmi différentes options selon le temps dont vous disposez :

Trois heures :

Il s'agit de la durée idéale pour que les participants aient le temps de remplir la totalité ou la majeure partie des ressources. Il est recommandé de prévoir une ou deux pauses d'étirement.

Deux heures :

Si vous disposez de deux heures seulement, présentez rapidement les diapositives d'introduction (4 à 11) et sautez les sections **Planificateur de stratégies d'adaptation** et **Connaître les ressources potentielles**. Invitez les participants à remplir ces sections dans leurs temps libres. Assurez-vous de donner suffisamment de temps aux participants pour remplir la section **S'engager pour réussir/S'engager envers soi-même** qui se trouve à la fin de la ressource.

Une heure :

Si vous disposez seulement d'une heure, vous pouvez sauter les diapositives d'introduction (4 à 11) et les sections **Planificateur de stratégies d'adaptation** et **Connaître les ressources potentielles.** Mentionnez aux participants qu'ils peuvent remplir ces sections dans leurs temps libres. Expliquez comment utiliser les 4 choix sensés, mais laissez-leur cette section à faire dans leurs temps libres également. Utilisez la majeure partie du temps qui vous est alloué pour voir les autres sections avec les participants, mais assurez-vous de prévoir assez de temps pour le choix d'un engagement avant de conclure la séance. Cette étape aide les participants à repartir avec une stratégie concrète pour développer leur résilience.

Mot de bienvenue et présentations – Diapositives 1 à 3 – 15 minutes

- Une fois les présentations faites par vous ou l'organisateur, souhaitez la bienvenue aux participants.
- En général, s'il y a beaucoup de participants, vous ne les inviterez pas à se présenter. Si les participants sont peu nombreux (moins de 12) ou regroupés par table, vous pouvez les inviter à se nommer et à dire à leurs collègues de table la raison pour laquelle ils ont choisi de participer à l'atelier.
- Consultez la section du présent guide intitulée **Début de l'atelier.**

Diapositives 4 à 11 – 20 minutes

- Décrivez brièvement ce que sont la résilience, l'épuisement professionnel, le traumatisme, le conflit et l'intimidation, les éléments communs qui peuvent nous briser et ceux qui aident à accroître la résilience, et la croissance post-traumatique.

Diapositive 12 – 10 minutes (5 minutes pour expliquer/récapituler; jusqu'à 5 minutes pour faire l'activité dans le guide)

- Reconnaître vos réactions automatiques face au stress.

Diapositive 13 – 10 minutes (5 minutes pour expliquer/récapituler; jusqu'à 5 minutes pour faire l'activité dans le guide)

- Choisir des stratégies plus saines.

Diapositive 14 – 10 minutes (5 minutes pour expliquer/récapituler; jusqu'à 5 minutes pour faire l'activité dans le guide)

- Reconnaître et explorer vos facteurs de stress.

Diapositives 15 à 19 – Jusqu'à 3 minutes par diapo

- Description des quatre choix (Accepter, Éviter, S'ajuster, ~~s'adapter~~).

Diapositive 20 – 5 minutes

- Appliquer les 4 choix sensés au facteur de stress identifié plus tôt.

Pause d'étirement – 10 minutes

Diapositive 21 – 10 minutes (5 minutes pour expliquer/récapituler; jusqu'à 5 minutes pour faire l'activité dans le guide)

- Équilibrer votre réseau de soutien.

Diapositive 22 – 10 minutes (5 minutes pour expliquer et 5 minutes pour faire l'exercice)

- Comment utiliser ses trois forces principales dans différentes situations.

Diapositive 23 – 6 minutes (3 minutes pour expliquer et 3 minutes pour faire l'exercice)

- Décrivez ce qu'est la résilience au travail.

Diapositive 24 – 10 minutes

- Décrivez brièvement les différentes options, puis demandez à chaque personne de trouver une action qu'elle s'engage à faire pour accroître sa résilience et de désigner une personne à qui elle rendra compte de son engagement après trois semaines.

Diapositive 25 – 4 minutes

- Présentez le **Planificateur de stratégies d'adaptation** au groupe et expliquez comment l'utiliser au quotidien comme aide-mémoire visuel, en l'affichant à un endroit visible.

Pause d'étirement – 15 minutes (dites aux participants qu'ils ont 10 minutes)

Diapositive 26 – 5 minutes

- Parlez des ressources qui sont accessibles aux participants. Invitez la personne désignée par l'organisateur à présenter les ressources existantes au groupe; si vous avez obtenu cette information à l'avance, vous pouvez lire la liste avec le groupe.

Diapositive 27 – 3 minutes

- Parlez au groupe des ressources disponibles sur le site **Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale** et dites où trouver la présente ressource sur le site Web.

Diapositive 28 – 10 minutes

- Allouez du temps pour les questions et les commentaires.
- Présentez le mot de la fin.

Durée totale : 3 heures environ

DIAPOSITIVE 1

Début de l’atelier

Déterminez à l’avance si l’organisateur se charge de l’accueil des participants (et de la reconnaissance des terres territoriales) ou si vous préférez le faire vous-même.

Voici deux exemples de déclaration de reconnaissance, pour Winnipeg et Toronto, et un lien menant à des déclarations pour d’autres territoires.

Déclaration de reconnaissance des terres territoriales

À Winnipeg
Nous sommes heureux de vous accueillir sur les terres d’origine des peuples anishinabé, cri, oji-cri, dakota et déné, et dans la patrie de la nation métisse. Nous respectons les traités qui ont été conclus relativement à ces territoires, nous reconnaissons les préjudices et les erreurs du passé, et nous nous engageons à aller de l’avant en partenariat avec les collectivités autochtones dans un esprit de réconciliation et de coopération.

À Toronto
Nous tenons à souligner que les terres sur lesquelles nous sommes rassemblés font partie du territoire traditionnel des Wendats, des Haudenosaunees, des Chippewas, des Anishinabés et des Mississaugas de la Première Nation New Credit, et que ce territoire est maintenant le foyer de nombreuses collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Pour voir d’autres endroits
www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels

Texte suggéré pour le mot de bienvenue

Je vous souhaite à tous la bienvenue, et je tiens à remercier [nom de l’organisation] d’avoir accepté de tenir cet atelier qui vise à améliorer votre qualité de vie en développant votre résilience.

Je m’appelle _____ et j’aimerais souligner le soutien apporté par (l’organisateur, la personne-ressource attitrée ou un autre représentant dans la salle), sans qui la présente séance n’aurait pu avoir lieu.

Dans un instant, nous allons voir la façon dont vous réagissez actuellement au stress, explorer d’autres options et choisir des stratégies qui vous aideront à surmonter plus facilement les revers inévitables de la vie.

Mais avant de commencer, quelques détails pratiques :

- Nous prendrons une pause à… et à…
- Nous nous arrêterons pour manger à… (le cas échéant)
- Nous terminerons aux alentours de…
- Les salles de bain se trouvent…
- Dans l’éventualité improbable d’une urgence, les sorties se trouvent…
- N’hésitez pas à poser vos questions en cours de route.

Je souhaite également vous rappeler que, plus tard dans la séance, nous allons travailler avec vos trois forces principales. Si vous n’avez pas encore répondu au sondage Via, veuillez copier l’adresse URL indiquée et vous pourrez faire le sondage à la pause. Si cela vous est impossible, allez voir la liste des forces en annexe et choisissez les trois forces principales que vous croyez posséder.

Des questions avant de commencer?

Début de l'atelier, SUITE

Notes d'animation

Une fois les présentations terminées, vous pourriez commencer l'atelier en racontant une anecdote qui parle d'une personne (vous ou quelqu'un d'autre) qui s'est remise sur pied après avoir connu l'adversité. Expliquez que la présente ressource vise principalement à prévenir les souffrances inutiles en proposant des outils pour surmonter les épreuves. Évitez de parler de suicide, sauf si vous devez répondre à une question directe à ce sujet.

Message essentiel à transmettre aux participants

Ce que vous allez écrire durant l'atelier doit rester confidentiel. Cette séance est une occasion d'autoréflexion pour vous. Pour certains d'entre vous, la réflexion portera sur des informations personnelles que vous n'êtes pas encore prêts à dévoiler. Pour créer un espace sécuritaire où chacun peut être honnête avec lui-même, nous vous demandons d'échanger seulement si vous le voulez une fois la séance terminée.

Notes

DIAPOSITIVE 2

Choisissez votre version

Notes d'animation

Vous pouvez sauter cette diapositive si toutes les personnes participant à l'atelier utilisent la même ressource, mais vous pouvez aussi profiter de l'occasion pour mentionner qu'il existe une autre version de la ressource.

Texte suggéré

Les deux ressources sont très similaires; à certains endroits cependant, le contenu et les exemples sont adaptés à l'utilisateur prévu, soit des étudiants ou des employés. À la table d'inscription, vous avez choisi le guide qui correspond le mieux à votre situation. Simplement pour vérifier :

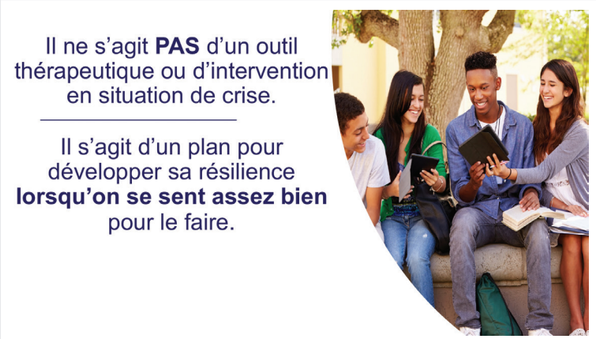
- Si vous avez moins de 20 ans ou êtes aux études à temps plein, le document *De la survie à la réussite* est probablement plus pertinent pour vous.
- Si vous avez plus de 30 ans ou êtes sur le marché du travail, le document *Plan visant à accroître la résilience* est probablement plus indiqué.
- Si vous avez entre 20 et 30 ans et n'êtes pas aux études à temps plein – vous pouvez choisir la version qui vous semble la plus appropriée.

En cours de route, si vous réalisez que vous aimeriez changer de guide, n'hésitez pas à lever la main et nous vous remettrons l'autre version.

Notes

DIAPOSITIVE 3

Il ne s’agit pas d’un outil thérapeutique ou d’intervention en situation de crise



Notes d’animation

Veuillez fournir les coordonnées (texto, téléphone, emplacement) d’une personne-ressource qui sera disponible pendant toute la durée de l’atelier pour les participants qui ont besoin d’aide ou de soutien.

Distinction importante – il ne s’agit pas d’une thérapie ni d’une intervention thérapeutique. Si vous êtes présentement en situation de crise ou ne vous sentez pas bien, nous vous suggérons de demander à votre professionnel traitant de vous aider à faire votre plan lorsque vous vous sentirez assez bien.

Texte suggéré

Cet atelier et les ressources utilisées ne sont pas recommandés aux personnes qui vivent une grande détresse émotionnelle. Le programme a été conçu pour explorer votre façon de gérer le stress et vous aider à choisir des stratégies pour accroître votre résilience.

Vous êtes les bienvenus à l’atelier, mais il n’est pas réaliste de penser que vous pouvez trouver des stratégies d’adaptation plus saines pendant que vous avez de la difficulté à fonctionner au quotidien. C’est comme vous demander d’acquérir de nouvelles compétences mathématiques pendant un examen : ce n’est pas bon pour votre niveau de stress. Par conséquent, si vous êtes dans cette situation, détendez-vous et retenez simplement ce qui vous interpelle.

Par ailleurs, nous avons sur place une personne à qui vous pouvez parler si vous le souhaitez. _____ (nom de la personne-ressource désignée par l’organisateur) sera disponible pendant 20 minutes après l’atelier. Voici les coordonnées pour la contacter : _____ (téléphone, courriel, texto et/ou emplacement).

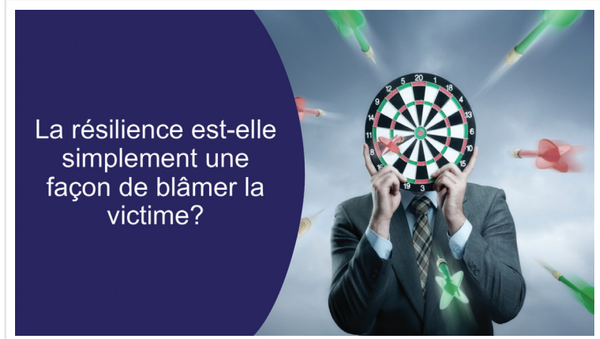
Réponse suggérée aux questions éventuelles sur la validité de l’outil

La ressource *Plan visant à accroître la résilience* est le fruit d’une recension des écrits sur la résilience, l’épuisement professionnel (ou *burnout*), le traumatisme et l’intelligence émotionnelle. Vous pouvez consulter la liste des ouvrages en ligne. La ressource *De la survie à la réussite* prend appui sur le même corps documentaire, mais auquel s’ajoutent des études qui ciblent les étudiants — également incluses dans la liste. En 2017, l’Université McMaster a mené une étude pilote, puis en 2018, l’Université Queen’s a effectué une étude d’évaluation portant sur la version de la ressource destinée aux étudiants. Les résultats de cette étude sont disponibles en ligne. [Une copie de l’étude est également fournie à l’annexe du présent guide.]

Notes

DIAPOSITIVE 4

La résilience est-elle simplement une façon de blâmer la victime?



Texte suggéré

La résilience est-elle simplement une façon de blâmer la victime?

Quelques-uns avaient tendance à le penser en raison du message véhiculé autour de la question : Nous continuerons d’avoir une relation ou un milieu de travail ou une classe toxique, et vous n’avez qu’à vous adapter en devenant plus résilient. Le message communiqué aux personnes qui se faisaient intimider, ridiculiser, humilier ou imposer des exigences excessives était essentiellement le suivant : Vous n’avez qu’à souffrir en silence ou à vous endurcir. Vous devez être plus résilient et moins sensible.

Autrement dit – blâmons la victime. Les tenants d’une telle approche avaient toutefois une conception erronée de la notion de résilience.

Notes

DIAPOSITIVE 5

Faire preuve de résilience, c’est s’adapter face à l’adversité, ou la surmonter

Texte suggéré

Nombre de ces événements font partie de la vie et nous ne pourrons tous les éviter. Ainsi, au lieu de voir la résilience comme une attitude de blâme envers la victime, voyez-la plutôt comme une force qui donne des moyens d’agir. La résilience vous aide à avoir prise sur votre propre vie – vous ne pouvez pas toujours choisir les situations qui surviennent, mais vous pouvez choisir comment y réagir.

La résilience ne vous permettra pas d’éviter le stress, mais elle vous aidera à vous en remettre. La vie est une suite d’événements où nous devons faire des choix et prendre des décisions en lien avec notre qualité de vie et notre bien-être. La résilience nous aide à faire des choix positifs. Nous aurons sans aucun doute à vivre des pertes et peut-être des traumatismes, mais la résilience nous donne la possibilité de ressentir, de vivre et de surmonter les épreuves.

Quelle que soit votre situation personnelle ou professionnelle, accroître votre résilience vous permettra d’avoir une meilleure qualité de vie. Vous le méritez.

Notes

DIAPOSITIVE 6

Épuisement professionnel

Texte suggéré

Durant notre analyse documentaire, nous avons compris que la résilience pouvait également aider à prévenir l’épuisement professionnel, ou *burnout* – un état que l’on peut décrire comme un épuisement de l’énergie mentale, physique et émotionnelle.

En écoutant des personnes parler de leur expérience d’épuisement professionnel, nous avons relevé des tendances :

- Nombre d’entre elles ne posaient pas leurs limites personnelles et/ou étaient des employés surperformants.
- Nombre d’entre elles brûlaient la chandelle par les deux bouts en travaillant continuellement au-delà de leurs capacités.
- La plupart n’avaient pas le sentiment que leurs efforts étaient reconnus ou appréciés.
- Dans certains cas, les proches leur en voulaient de consacrer autant d’énergie au travail ou à des activités dont ils ne faisaient pas partie. Cet aspect peut contribuer à exacerber le stress et la tension dans les relations personnelles.

C’est la raison pour laquelle ces personnes ont fini par ne plus avoir d’énergie en réserve pour faire face à un obstacle ou à une difficulté même modérée. Souvent en fait, les personnes épuisées ont dépassé leurs limites de façon continue pendant des années ou des décennies, ce qui leur faisait croire qu’elles pourraient continuer ainsi indéfiniment. Habituellement, le point de rupture arrive lorsque la personne se sent trahie ou que son intégrité est mise en doute. L’effet peut être dévastateur lorsqu’on a consacré tant d’efforts et d’énergie à quelque chose pendant très longtemps, au point même d’en tirer sa valeur personnelle, et qu’on n’a plus d’énergie en réserve.

Notes

DIAPOSITIVE 7

Incident traumatique

Notes d'animation

Ajoutez une anecdote si possible. Par exemple :

On a demandé à un soldat de dire pourquoi, à son avis, le trouble de stress post-traumatique (TSPT) ne touche pas tous les soldats. Selon lui, le soldat le plus à risque est celui qui va à la guerre en espérant être un héros, parce que ses attentes sont différentes de celles du soldat qui sait d'avance qu'il devra peut-être compromettre ses valeurs en combattant, en tuant et en participant à une guerre dans le cadre de son travail. La différence, c'est que le deuxième soldat est conscient du risque de conflit intérieur, il l'anticipe, il sait que de bonnes personnes vont subir des choses inacceptables. Ce réalisme lui donne la capacité d'avoir une perspective appropriée sur les incidents qui se produisent.

Texte suggéré

L'analyse documentaire a également visé à découvrir quelles personnes sont plus susceptibles d'être atteintes du TSPT, et pourquoi certaines personnes confrontées à des drames horribles semblent réussir à s'en remettre.

Vous l'avez deviné — la présence d'attributs associés à la résilience est un facteur important.

Les personnes atteintes du TSPT ou d'un trouble anxieux après avoir été exposées à un incident traumatique disent souvent avoir vécu de l'impuissance dans la situation. Ce sentiment est pire si elles perçoivent que le traumatisme découle d'un geste cruel délibéré. La personne peut alors rester avec l'angoisse que la cruauté délibérée est partout.

Une autre expérience que vivent souvent les personnes atteintes du TSPT est de se sentir blâmées – soit directement pour l'incident traumatique, soit indirectement par des questions maladroites telles que : « Pourquoi n'as-tu pas fait ceci ou cela? »

S'il est intériorisé, le blâme peut avoir un effet dévastateur. Pensons par exemple à un ambulancier paramédical qui a été bien préparé à faire face aux traumatismes, mais qui ne s'attendait pas à arriver sur la scène d'un accident où il n'a pas réussi à sauver un enfant qui pouvait même lui rappeler son propre enfant. De retour à la centrale, si on lui demande pourquoi il n'a pas suivi le protocole normalisé, il peut intérioriser ce commentaire comme un blâme alors qu'en fait, la question fait partie d'une procédure courante qui vise simplement à vérifier si les intervenants ont agi au mieux dans la situation.

Notes

DIAPOSITIVE 8

Conflit ou intimidation

Texte suggéré

L'étude s'est également intéressée aux nombreuses personnes qui sont fortement ébranlées par une situation de conflit, de séparation ou d'intimidation. Certaines étaient tellement bouleversées qu'elles ont dû s'absenter du travail ou manquer des cours en raison d'une maladie liée au stress.

Nous savons de la WorkSafeBC, qui couvre certaines demandes d'indemnisation pour intimidation, et de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB en Ontario), qui couvre certaines demandes d'indemnisation pour stress mental chronique au travail, que la majorité des demandes sont rejetées.

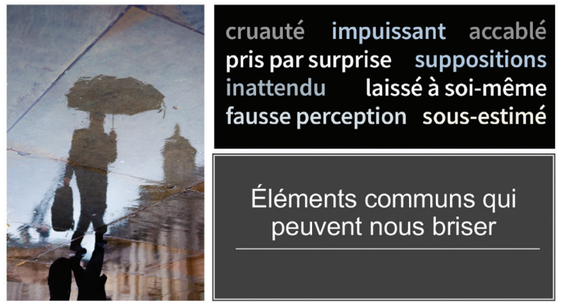
La raison est que, même si la situation devient intolérable au point où l'on décide de porter plainte, il n'est pas possible de confirmer que les gestes de la personne accusée constituent la principale cause ou la seule cause à l'origine d'un trouble de santé mentale, ou bien les motivations de la personne accusée n'étaient peut-être pas claires. Une situation de ce genre n'apporte aucune résolution saine, ni à l'accusateur, ni à l'accusé.

Qu'est-ce qui aurait pu modifier ce résultat négatif pour ces personnes? Apprendre à résoudre efficacement un conflit et/ou à limiter les effets néfastes sur soi fait aussi partie des aptitudes qui favorisent la résilience.

Notes

DIAPOSITIVE 9

Éléments communs qui peuvent nous briser



Texte suggéré

Lorsqu'on rassemble tous les éléments négatifs des situations d'épuisement professionnel, de traumatisme et de conflit, nous pouvons voir leurs points communs.

Et nous pouvons voir comment ces éléments ont la capacité de briser n'importe lequel d'entre nous au fil du temps – surtout si nous sommes déjà vulnérables en raison de pressions familiales, professionnelles, scolaires, financières ou de problèmes de santé.

Notes

DIAPOSITIVE 10

Éléments communs qui aident à accroître la résilience

Texte suggéré

Voici la bonne nouvelle :

La résilience englobe des actions et des attitudes qui peuvent avoir un effet protecteur. Nous pouvons apprendre la résilience et la développer pour nous aider à surmonter la plupart des difficultés, sinon toutes.

La résilience n'empêchera pas les situations de stress, de conflit ou de traumatisme de se produire – mais elle peut aider à se rétablir plus rapidement et limiter les dommages émotionnels ou physiques.

Notes

DIAPOSITIVE 11

Croissance post-traumatique

Texte suggéré

Vous avez sûrement déjà entendu parler du trouble de stress post-traumatique (TSPT), mais combien d'entre vous ont entendu parler de croissance post-traumatique? On en parle peu, et pourtant, elle fait partie de la finalité de la résilience.

Je parierais que vous connaissez quelqu'un qui semble avoir vécu une tragédie ou une perte extraordinaire, et qui semble pourtant avoir la joie, la gratitude et le goût de vivre. (Ajoutez un exemple – vous pouvez nommer Nelson Mandela, mais une personne ordinaire de la région est un meilleur exemple, si vous en connaissez une. Il est plus facile de s'identifier à une personne ordinaire qu'à une célébrité.)

Il faut donc développer notre résilience – pas pour endurer les situations toxiques, mais pour avoir la capacité de les surmonter ou, du moins, ne pas les laisser anéantir notre capacité de profiter de la vie entre les coups durs. Lorsqu'on a la malchance de vivre une expérience horrible et qu'on est incapable de dépasser la colère et le ressentiment, la douleur persiste longtemps après l'expérience horrible. En fait, la résilience aide à ressentir pleinement la douleur sur le moment, puis à la surmonter plus efficacement une fois qu'on est guéri. La résilience aide à tirer des leçons des défis de la vie et à en sortir grandi.

Notes d'animation

Ajoutez des exemples et/ou anecdotes de personnes qui se sont remises sur pied et ont réussi à atteindre une meilleure qualité de vie à la suite d'une expérience horrible :

Nelson Mandela – pendant sa détention, il a gardé une attitude positive grâce à sa foi en la vie et en sa propre valeur.

Mère Theresa – elle a continué à avancer envers et contre tout.

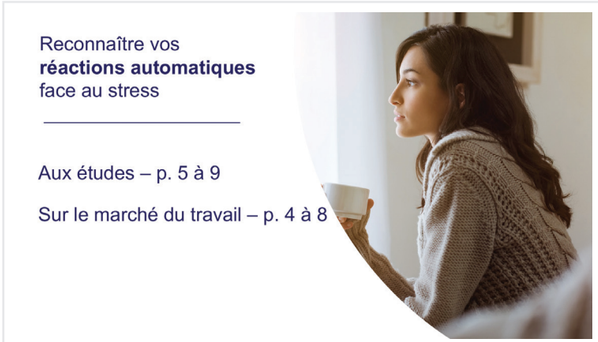
Oui, même Monica Lewinsky – la stagiaire qui a eu une liaison avec Bill Clinton à la Maison-Blanche. Elle a été dénigrée publiquement à l'échelle du globe. Ce sur quoi je veux insister, c'est qu'elle a été humiliée sur la scène publique et s'en est sortie grâce aux personnes qui l'ont soutenue. L'ampleur du traumatisme a moins d'impact que les actions de résilience posées par la suite.

Pensons aussi à la personne qui a perdu trois enfants et qui arrive un jour à aimer de nouveau la vie et ressentir de la gratitude. Comment se remettre d'une telle tragédie? Elle a dit qu'elle devait à ses enfants de continuer à avancer et qu'elle avait besoin d'apporter une contribution au monde en leur mémoire.

Notes

DIAPOSITIVE 12

Reconnaître vos réactions automatiques face au stress



Notes d'animation

Cet exercice tiré du guide ne devrait prendre qu'une dizaine de minutes : 5 minutes de discussion/ récapitulation; 5 minutes de travail dans le guide.

Texte suggéré

Je vous demanderais maintenant d'ouvrir votre guide à la page intitulée Reconnaître vos réactions automatiques face au stress.

Vous ferez l'exercice en vous fondant sur votre propre situation; mais avant de commencer :

- SAUF INDICATION CONTRAIRE, NE PARTAGEZ PAS VOS RÉPONSES. C'est un moment de calme propice à une réflexion individuelle.
- Bien entendu, vous pourrez partager ce que vous voulez avec qui vous voulez lorsque nous aurons terminé, mais pendant l'atelier, certaines personnes voudront garder leurs réponses confidentielles et nous voulons respecter leur souhait. Nous aurons du temps pour échanger et parler de stratégies plus tard.
- Voyez cet exercice comme un moment de réflexion et d'écriture qui vise à augmenter la conscience de soi.

J'aimerais vous raconter une brève anecdote d'une amie qui faisait des crises d'urticaire, mais ne savait pas pourquoi. L'allergologue a dit qu'elles étaient causées par le stress et lui a demandé où et quand les crises se produisaient. Elle a répondu que c'était habituellement chez elle en soirée. Il s'avère que l'urticaire était causée par des problèmes relationnels. Elle a quitté la situation, et l'urticaire est disparue.

Cette personne a réussi à gérer et à éliminer ses déclencheurs de stress en identifiant la cause et l'effet. Quelles que soient vos réactions automatiques face au stress, si vous pouvez les reconnaître dès qu'elles se manifestent, vous pouvez agir et réduire les effets néfastes d'un stress prolongé.

Avant de présumer qu'une réaction est entièrement liée au stress, il est important de vérifier si elle n'est pas attribuable à un trouble physique sous-jacent. Toute réaction identifiée doit être validée par un médecin.

(Lisez avec le groupe les sections Pourquoi est-ce important? et Directives de leur guide)

Pourquoi est-ce important? (Extrait tiré du guide *Plan visant à accroître la résilience*)

- Pour la plupart d'entre nous, le stress est un phénomène quotidien. Souvent, nos réactions au stress sont automatiques. C'est-à-dire que nous ne les choisissons pas, pas plus que nous ne les planifions. Toutefois, en arrivant à reconnaître certaines de nos réactions immédiates lors d'un stress, nous serons plus en mesure de les prévoir et de les gérer avant qu'elles ne nuisent gravement à notre vie personnelle ou à notre santé. Chez la plupart des gens, le stress se manifestera également par des réactions physiques automatiques de même que par des changements comportementaux ou émotionnels.

Reconnaître vos réactions automatiques face au stress, SUITE

- **Il faut toujours éliminer la possibilité que l'une ou l'autre de ces réactions indiquent la présence d'un problème de santé indépendant ou sous-jacent pour lequel vous devriez consulter un médecin.** Une fois que vous savez que votre réaction est liée au stress, vous pouvez utiliser cette information pour identifier une source de stress ou apporter des changements plus tôt.
- **Comprendre les réactions automatiques des autres face au stress peut être très instructif pour nous également.** Lorsque nous reconnaissons une réaction au stress chez une autre personne, nous sommes moins enclins à prendre son comportement personnellement. En nous rendant compte qu'il s'agit du mécanisme de défense qui permet à la personne de gérer une situation de stress, nous sommes moins enclins à ressentir le besoin de nous défendre et nous sommes peut-être capables de lui venir en aide. Par exemple, vous découvrez que l'un de vos amis commence à se sentir agité s'il n'a pas son espace personnel. Une fois que vous le savez, vous êtes en mesure de percevoir l'agitation de votre ami et de lui laisser plus d'espace ou de vous déplacer dans un endroit plus approprié.

Directives

- Lisez chaque réaction ou répercussion possible dans les pages suivantes. Cochez les réactions que vous avez habituellement lorsque vous êtes stressé et réfléchissez aux réactions dont vous avez été témoin chez les autres. La réaction peut se produire dès les premiers signes de stress ou après une exposition prolongée ou chronique au stress.
- Les catégories suivantes comprennent les réactions physiques, émotionnelles et comportementales. Si vous avez une réaction qui ne fait pas partie de la liste, veuillez l'ajouter dans la section « Autre ».

Texte suggéré – récapitulation :

Vous avez peut-être remarqué :

- Par l'identification de vos réactions physiques, comportementales et émotionnelles potentielles au stress avant leur apparition, vous pouvez augmenter votre capacité à reconnaître les moments où vous réagissez à un stress.
- Vous pouvez ainsi demander de l'aide plus tôt, diminuant de ce fait l'incidence négative du stress sur votre travail et votre santé.
  - ▷ Peut-être avez-vous également remarqué que vous attribuez certaines réactions automatiques d'autres personnes à leur personnalité ou à leur caractère alors qu'en fait, il s'agit d'une réaction au stress pour elles. Nous avons souvent tendance à présumer qu'une certaine personne est simplement toujours négative ou agitée ou fermée. Lorsqu'on observe chez quelqu'un un comportement que l'on juge problématique, on peut se demander s'il se passe autre chose pour la personne.

Une partie de ce que nous apprendrons porte sur la façon de gérer nos facteurs de stress. Si notre réaction au stress dure depuis des jours, des semaines ou même des années, il y a plus de chances qu'un épuisement professionnel ou d'autres maladies fassent partie du tableau. Toutes sortes de maladies sont exacerbées par le stress.

Pour obtenir plus de renseignements et des ressources en lien avec les réactions au stress, vous pouvez cliquez sur le lien qui se trouve au bas de la page : **https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/sante-coeur/maladies-problemes-cardiaques/prevention-maladies-problemes-cardiaques.html**

Notes

DIAPOSITIVE 13

Choisir des stratégies plus saines

Choisir des
stratégies plus saines

Aux études – p. 10 et 11

Sur le marché du travail – p. 9 et 10

Notes d'animation

Cet exercice tiré du guide ne devrait prendre qu'une dizaine de minutes : 5 minutes d'explication/ récapitulation; jusqu'à 5 minutes de travail dans le guide.

Si les participants sont assis en petits groupes, proposez-leur de prendre quelques minutes pour parler des stratégies qui fonctionnent le mieux pour eux; ils pourront ainsi apprendre les uns des autres. Vous pouvez aussi proposer aux participants d'échanger avec une ou deux personnes assises près d'eux, à condition que tous les participants aient au moins un partenaire. Si la logistique pose problème, laissez tomber la partie discussion de cet exercice.

Texte suggéré

Nous allons maintenant remplir la section intitulée **Choisir des stratégies plus saines.**

Même après avoir identifié nos réactions automatiques et involontaires au stress, elles continueront à se manifester. Nous pouvons cependant choisir des stratégies plus saines pour aider à prévenir le stress ou l'atténuer une fois qu'il est présent. Parcourez la liste, cochez les stratégies qui fonctionnent déjà pour vous et encerclez celles que vous pourriez essayer. Il ne s'agit pas de réponses à des crises, mais plutôt de stratégies qui peuvent vous aider à gérer un stress sur le moment ou à en atténuer les effets dans le temps.

(Lisez avec le groupe les sections **Pourquoi est-ce important?** et **Directives** de leur guide.)

Pourquoi est-ce important? (Extrait tiré du guide *Plan visant à accroître la résilience*)

- Il existe un grand nombre de stratégies permettant de réduire l'incidence négative des facteurs de stress. La liste suivante comporte des stratégies pouvant favoriser la prévention ou la gestion du stress. Beaucoup de ces approches sont fondées sur des données probantes, comme les exercices de pleine conscience, de gratitude et de respiration profonde. D'autres sont fondées sur l'expérience transmise par des personnes qui les ont appliquées et qui ont réussi à gérer leur propre stress.
- Cependant, toutes ces stratégies ne fonctionnent pas pour tout le monde. En vérité, certaines pourraient être une source de stress parce qu'elles ne parviennent pas à vous calmer ou ne vous sont pas agréables. D'autres pourraient n'avoir aucun effet sur vous.

Directives

- Cochez les stratégies que vous savez être efficaces pour vous.
- Encerclez les stratégies qui pourraient vous aider ou que vous êtes prêts à essayer. Choisissez quelques stratégies clés – plusieurs peuvent vous sembler intéressantes, mais concentrez-vous sur celles que vous avez le temps de mettre en pratique.
- Lorsque vous avez terminé, échangez avec vos collègues de table en nommant les stratégies que vous utilisez déjà et voyez ainsi lesquelles fonctionnent pour les autres.

Choisir des stratégies plus saines, SUITE

Texte suggéré – récapitulation

Le fait d'intégrer des stratégies plus saines dans vos activités courantes contribue non seulement à accroître votre résilience, mais peut aussi vous aider à réduire le stress dans diverses situations.

Donnez-vous le défi de mettre en pratique quelques-unes de ces stratégies au cours des mois à venir pour voir si elles sont aidantes. Si ce n'est pas le cas, reprenez la liste pour voir s'il n'y a pas d'autres stratégies qui pourraient fonctionner.

Le programme *Prenez votre pause* propose des activités saines de 15 minutes ou moins que vous pouvez faire presque n'importe où, par vous-même ou avec d'autres personnes. Cliquez sur le lien qui se trouve au bas de la page de votre guide :

www.strategiesdesantementale.com/newsletter/healthy-break-activities

Notes

DIAPOSITIVE 14

Reconnaître et explorer vos facteurs de stress

Notes d'animation

Cet exercice ne devrait prendre qu'une dizaine de ~~10~~ minutes : 5 minutes pour expliquer/récapituler; jusqu'à 5 minutes de travail dans le guide.

Cette section nécessite du soin dans la préparation et le retour sur l'exercice. Assurez-vous de transmettre l'essence du texte fourni, même si vous le présentez dans vos propres mots. Également, à la fin de l'exercice, rappelez à tous les participants que le conseiller ou l'infirmière en santé du travail est disponible.

Texte suggéré

Voyons maintenant la section Reconnaître et explorer vos facteurs de stress.

Pourquoi est-ce important?

- La résilience est la capacité à rebondir après avoir été déstabilisé ou accablé par une épreuve. L'une des façons d'améliorer cette capacité est de prendre conscience des nombreuses épreuves qui pourraient survenir dans notre vie à tout moment, et de réfléchir à la façon dont nous pourrions y faire face.
- L'objectif n'est pas d'augmenter l'anxiété à propos de ce qui pourrait mal tourner, mais de réaliser que bien des gens ont réussi à surmonter ces épreuves avant nous et ont réussi à aller de l'avant.
- Par exemple, la plupart d'entre nous connaissent des gens qui ont su remonter la pente après avoir connu la maladie, l'invalidité ou l'échec et qui ont par la suite appris à apprécier la vie comme jamais auparavant.

Nous connaissons aussi probablement tous une personne qui a subi un revers ou une déception il y a plusieurs années et qui continue à entretenir de la colère ou du ressentiment chaque jour. Notre qualité de vie est directement liée à notre capacité à se remettre d'une crise à l'aide de stratégies qui contribuent à notre propre bien-être mental.

Directives

- Les éléments inscrits dans les pages suivantes peuvent être des facteurs de stress importants. Vous ou une personne que vous aimez pourriez en faire les frais.
- Il peut y avoir des moments dans la vie où nous réussissons à gérer divers facteurs de stress concomitants. À d'autres moments, nous pourrions faire face à un seul stress qui nous accable complètement. Il n'y a pas de nombre idéal de facteurs de stress ni une bonne ou une mauvaise perception de la situation.
- Cochez tous les facteurs de stress qui existent dans votre vie présentement ou que vous anticipez à court terme.
- Une fois la sélection terminée, choisissez un de ces facteurs pour lequel nous rechercherons des solutions possibles un peu plus loin.

Poursuivez jusqu'à la fin, puis lisez la section intitulée « S'il vous plaît, évitez de comparer vos facteurs de stress à ceux des autres ». Vous n'êtes en compétition avec personne – celui qui a le plus de stress ne gagne pas. L'objectif est de transformer les facteurs de stress identifiés en aspects dont vous pouvez vous occuper pour éviter qu'ils deviennent une source d'anxiété pour vous.

Reconnaître et explorer vos facteurs de stress, SUITE

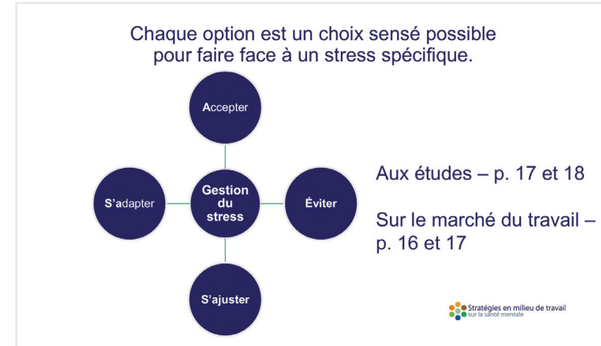
Texte suggéré – récapitulation

La vie est très fluide et change continuellement. Nous voulons développer notre résilience pour arriver à faire face à n'importe quel facteur de stress présent dans notre vie, mais il s'agit d'un apprentissage qui dure toute la vie. Nous allons commencer avec ce qui vous semble le plus pertinent en ce moment.

Notes

DIAPOSITIVE 15

Description des quatre options



Notes d'animation

Vous devriez pouvoir présenter cette diapositive en 1 minute et consacrer ensuite 2 minutes environ à chacune des quatre diapositives suivantes qui expliquent le concept plus en détail.

Texte suggéré

Lorsque nous devons faire face à un stress ou à l'adversité, différents choix s'offrent à nous et consistent habituellement à **Accepter**, à **Éviter**, à **S'ajuster** ou à **S'adapter**.

L'extrait qui suit a été adapté d'après l'article en anglais accessible à **https://wellness.uchicago.edu/healthy-living/health-information/stress/**. (Ce lien mène à une mise à jour d'une version précédente.)

Lorsqu'elles sont stressées, certaines personnes abusent de l'alcool, du cannabis ou d'autres substances comme des aliments vides et du sucre. Une autre stratégie inefficace consiste à regarder de manière compulsive du contenu diffusé à la télévision ou par d'autres médias qui ne favorise pas votre bien-être. Bien qu'elles détournent notre attention de la cause réelle du stress, ces stratégies améliorent rarement la situation et contribuent même à l'aggraver dans bien des cas.

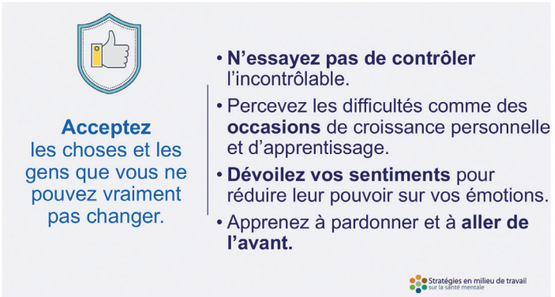
Par contre, si vous pouvez prendre du recul dans une période de stress pour examiner objectivement la situation, vous verrez mieux les pistes de solution possibles.

Nous pouvons justement faire face aux facteurs de stress que nous avons identifiés en utilisant les quatre choix sensés illustrés ici. Chacun d'eux pourrait éventuellement améliorer ou aggraver les choses pour vous. L'exercice vise à vous aider à déterminer quelles options peuvent éliminer ou sensiblement réduire votre stress sans créer d'autres sources de stress.

Notes

DIAPOSITIVE 16

Accepter les choses et les gens que vous ne pouvez vraiment pas changer



Texte suggéré

(Insérez votre histoire) J'ai une amie qui aurait aimé peser 20 livres de moins. Elle se faisait la vie dure à ce sujet, mais un jour, elle a décidé de s'accepter comme elle était. Si elle jugeait qu'il était important pour sa santé ou son bonheur d'être plus mince, elle ferait ce qu'il faut. Comme il était plus important pour elle de profiter de la vie, elle a pris la décision d'accepter qui elle était et d'arrêter de gaspiller son énergie.

Parfois, la meilleure façon de gérer un facteur de stress est de l'accepter. Aussi difficile que cela puisse paraître, accepter ce qu'il est impossible de changer (au lieu de souhaiter désespérément qu'il en soit autrement) vous permet de gérer le stress plus efficacement.

Ce qui peut nous aider également, c'est de voir notre capacité d'accepter une difficulté et de choisir d'en tirer une leçon de croissance. Alors, vous n'avez pas obtenu cette affectation spéciale que vous espériez? Qu'avez-vous appris durant la démarche de candidature qui vous aidera à faire les choses différemment la prochaine fois?

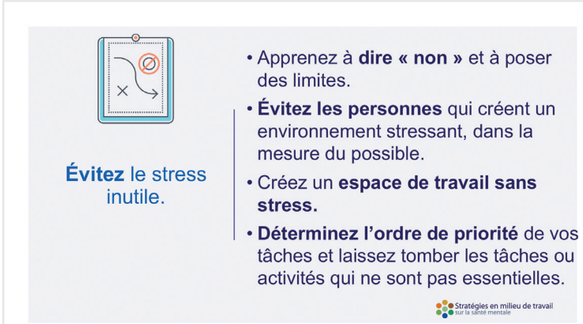
Il est aidant d'en parler. Le seul fait de dire à quelqu'un que vous n'êtes pas au mieux de votre forme est une façon d'engager la conversation et d'empêcher vos émotions de prendre le dessus.

Pour en savoir davantage sur les façons d'arriver à pardonner à une personne qui vous a blessé, consultez l'article en anglais du défunt Wayne W. Dyer sur :
www.drwaynedyer.com/blog/category/forgiveness/

Notes

DIAPOSITIVE 17

Éviter le stress inutile



Texte suggéré

On pourrait penser que l'évitement n'est jamais une façon efficace de gérer un stress, mais il s'agit dans certains cas de la stratégie d'adaptation la plus saine. Par exemple, si vous vivez de l'anxiété en présence d'une certaine personne, la décision d'éviter cette personne, si vous le pouvez, n'est pas nécessairement une mauvaise chose. Voici un autre exemple : si vous êtes un ancien alcoolique, vous pouvez réduire votre stress en appelant d'avance à votre hôtel pour demander qu'on retire l'alcool du minibar de la chambre. Certes, vous évitez la tentation, mais vous préservez aussi votre volonté pour les autres situations que vous ne pouvez pas éviter.

On ne peut pas éviter tous les facteurs de stress. Vous pouvez avoir des problèmes financiers ou de santé qui vont s'aggraver si vous évitez de vous en occuper. Donc, lorsque vous examinez les quatre choix sensés en lien avec vos facteurs de stress, ne rejetez pas l'évitement comme option.

On peut ressentir une solidité intérieure incroyable à dire « non » à un stress éventuel, comme choisir de ne pas participer à un événement où vous ne voulez vraiment pas aller. Pensez au bien-être que vous ressentez après avoir pris la décision de ne pas faire une chose qui ne vous était profitable d'aucune façon.

Éviter, c'est poser des limites saines pour vous-même, comme décider d'éliminer ou de réduire le temps consacré à des choses ou à des personnes qui drainent votre énergie.

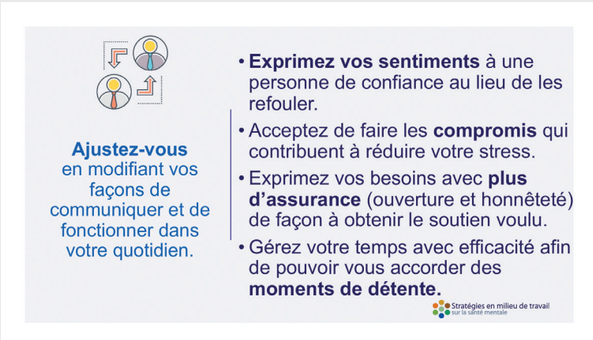
Éviter peut aussi vouloir dire éviter des endroits qui font monter le niveau de stress. Au dernier étage de la bibliothèque de son école, une étudiante avait trouvé un coin qui n'était pratiquement pas fréquenté. Elle utilisait ce lieu comme sanctuaire chaque fois qu'elle devait se concentrer sur des travaux difficiles. Le reste du temps, elle étudiait avec ses amis dans un endroit animé et elle adorait ça.

On peut aussi établir une liste de priorités et s'y tenir. Assurez-vous qu'il s'agit de choses essentielles et laissez tomber le reste. Nous pensons souvent que tout est important, mais c'est rarement le cas.

Notes

DIAPOSITIVE 18

S’ajuster en modifiant ses façons de communiquer



Texte suggéré

Vous pouvez réduire les sources de stress en cherchant des façons de modifier ou d’ajuster votre façon de communiquer et de fonctionner dans votre quotidien. (Insérez une anecdote.)

Vous pouvez modifier votre façon de fonctionner à la maison ou au travail ou dans vos études en éliminant de votre environnement tout ce qui n’est pas nécessaire. Ensuite, faites de votre mieux pour vous entourer de choses qui ont un effet neutre ou positif sur vous. Par exemple, une amie avait commandé un congélateur et le livreur l’a installé dans la cuisine. Elle ne le voulait pas à cet endroit, mais ne pouvait pas le déplacer par elle-même. Réalisant que ce congélateur l’irritait chaque jour depuis des mois, elle a décidé d’engager quelqu’un pour le déplacer. En modifiant ce stress mineur, mais quotidien, elle a pu s’occuper d’autres déclencheurs de stress plus sérieux.

Maintenant, comment s’ajuster dans un cas de rage au volant qui revient presque chaque matin en raison de la congestion routière. Vous pourriez envisager de prendre un chemin différent. Même si ce trajet est plus long, il pourrait réduire votre stress.

Trouvez des lieux et des personnes de confiance où vous pouvez parler ouvertement de votre stress. Prenez une marche avec un ami ou un collègue de confiance et ventilez – mais ne faites pas que vous plaindre. Que pourriez-vous retirer de positif de votre situation particulière?

Relâchez la pression de manière intentionnelle en modifiant votre façon d’envisager les facteurs de stress ou d’y réagir. Quelle est la pire chose qui se produira si vous ne consacrez pas une heure de plus à ce rapport ce soir?

Parlez-en lorsqu’une situation vous cause du stress. Dites ce dont vous avez besoin pour être à votre mieux. Il se peut que vous ayez besoin de fermer la porte de votre bureau ou de barricader l’accès à votre cubicule pendant un moment. Ou vous avez peut-être besoin que vos collègues aillent jaser ou socialiser ailleurs pour que vous puissiez vous concentrer et vous détendre à votre manière.

Beaucoup d’entre nous continueront à travailler jour et nuit, mais le fait de planifier des pauses même de 5 minutes seulement peut faire toute une différence. Voyez comment vous pourriez les planifier dans votre journée type. Évitez de laisser des conversations ou des fils de courriels vous dérober du temps précieux.

Notes

DIAPOSITIVE 19

S’adapter au facteur de stress

Texte suggéré :

S’adapter, c’est modifier notre façon d’interagir avec la source de notre stress. (Insérez une anecdote.)

Comment vous ajuster au stress qui découle d’un manque de sommeil si vous n’avez pas le luxe de dormir plus longtemps? À défaut d’augmenter la quantité, essayez d’améliorer la qualité de votre sommeil – assombrir la pièce, retirer les objets électroniques, arrêter de manger ou de regarder des écrans au moins trois heures avant d’aller au lit – ou toute autre idée qui fonctionne pour vous. Trouvez des solutions pour réduire le stress au lieu de vous concentrer sur des problèmes sur lesquels vous n’avez aucune emprise – comme le nombre d’heures dans une journée.

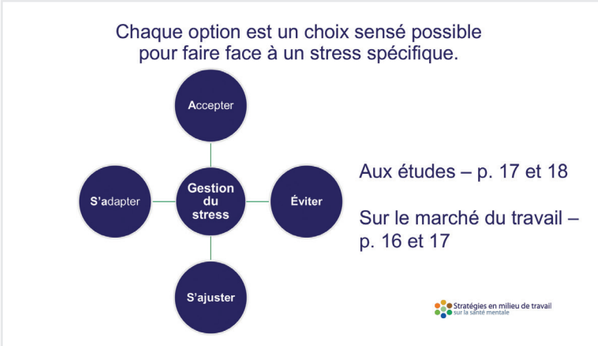
Nous vous demandons comment chacun des choix sensés peut améliorer ou aggraver votre stress parce que, parfois, lorsque nous sommes stressés, nous passons à l’action sans réaliser que certaines actions peuvent créer un nouveau stress. Par exemple, il peut sembler raisonnable de vous fâcher contre une personne dont les propos ou les gestes vous font vivre du stress. Cependant, cette action peut mener à une rupture de relation qui sera encore plus difficile à réparer par la suite.

Il nous faut parfois revoir les normes ou exigences démesurées que nous nous imposons. Descendre la barre à un niveau plus réaliste permet parfois d’obtenir des résultats étonnants. En gardant le travail ou l’étude dans des limites quotidiennes raisonnables, vous pouvez profiter plus pleinement du reste de votre vie, ce qui aura pour effet d’améliorer votre rendement au travail et à l’école.

Notes

DIAPOSITIVE 20

Chacune des options est un choix sensé



Notes d'animation

Cet exercice ne devrait prendre que 12 minutes environ.

Quelques questions qu'on pourrait vous poser

Quelle est la différence entre s'ajuster et s'adapter?
S'adapter signifie que vous devez personnellement modifier votre façon de réagir à un stress. S'ajuster consiste à modifier l'environnement extérieur qui contient le stress. Par exemple, dans le domaine des relations, vous pouvez vous ajuster en modifiant la fréquence, le moment et le lieu des rencontres. Vous pouvez vous adapter en modifiant la façon dont vous communiquez ou interagissez avec l'autre.

Prenons un exemple simple qui illustre la différence pour un stress lié à un problème de communication avec vos parents. Pour vous ajuster à la situation, vous pouvez préférer écrire un texto ou un courriel à vos parents ou leur téléphoner à des moments précis. Vous pourriez dire à vos parents : « Je travaille vraiment fort en ce moment et j'ai besoin de me concentrer durant ces heures. Convenons plutôt de nous parler à cette heure-ci et ce jour-là. »

Si vous ne pouvez pas ajuster la communication, vous devrez peut-être vous adapter en vous disant : « Je ne prendrai pas l'appel lorsque je suis occupé à quelque chose. Lorsque je répondrai, je prendrai une grande respiration, je serai poli et je laisserai mes parents parler sans réagir à tout ce qu'ils disent. »

Texte suggéré

Prenez le stress que vous avez identifié plus tôt et pesez-en le pour et le contre. Utilisez le tableau sous DÉCRIVEZ BRIÈVEMENT LES FACTEURS DE STRESS POUR LESQUELS VOUS EXPLOREREZ LES OPTIONS QUI S'OFFRENT À VOUS pour voir comment chacun des choix sensés – Accepter, Éviter, S'ajuster, S'adapter – pourrait augmenter ou réduire votre stress.

Texte suggéré – récapitulation

Vous utilisez peut-être une stratégie d'adaptation qui est plus néfaste que saine ou bénéfique. Voyez comment les quatre options peuvent vous aider à gérer votre perspective de la situation et à réduire votre niveau de stress. Beaucoup d'écoles, d'entreprises et d'organisations utilisent les quatre options parce qu'elles fonctionnent vraiment.

Notes

DIAPOSITIVE 21

Équilibrer votre réseau de soutien

Notes d'animation

Cet exercice ne devrait prendre que 8 minutes environ : 3 minutes de discussion, suivies de 5 minutes de travail dans le guide.

Texte suggéré

Voyons maintenant comment **Équilibrer votre réseau de soutien.**

Permettez-moi de vous poser quelques questions…

- Comment vous sentez-vous après avoir aidé quelqu'un?
- Si cela vous rend heureux et que vous vous sentez bien de le faire, est-ce aussi le cas lorsque vous devez demander de l'aide? Si votre réponse est non, pourquoi pas?

Certains d'entre nous ont appris de leurs parents que venir en aide aux gens était un signe de force, alors que demander de l'aide était, au contraire, un signe de faiblesse. Lorsque quelqu'un fait appel à vous, pensez-vous qu'il est faible? Probablement pas. Pour être résilient, il faut reconnaître notre besoin d'entrer en relation avec les autres.

(Insérez une anecdote.) J'étais bonne pour offrir mon aide, mais très mauvaise pour en demander.

Quelqu'un m'a un jour proposé la réflexion suivante : « Pourquoi aides-tu les gens? » J'ai dit que je souhaitais apporter ma contribution, que je me souciais des autres.

« Comment te sens-tu après avoir aidé quelqu'un? » J'ai répondu que je me sentais bien.

« Alors, pourquoi ne demandes-tu pas de l'aide? » J'ai dit que je ne voulais pas être un fardeau.

« Donc, tu penses que les personnes qui demandent de l'aide sont un fardeau? » J'ai répondu que ce n'est pas du tout ce que je pensais des autres.

La personne m'a ensuite demandé comment je pouvais avoir deux normes différentes – me sentir bien d'offrir mon aide, mais priver les autres de la possibilité de retirer de la satisfaction à m'aider.

Cette conversation a transformé ma vision du tout au tout. Demander de l'aide est une façon d'entrer en relation avec les gens. J'ai été surprise de voir que ce changement d'attitude améliorait ma capacité de résoudre des problèmes et diminuait mon niveau de stress général. Le point à retenir, c'est que vous n'êtes pas vraiment résilients si vous ne pouvez pas à la fois donner et recevoir du soutien de vos pairs.

Il nous arrive tous, à un moment ou à un autre, d'aider quelqu'un alors qu'à un autre moment, c'est nous qui avons besoin d'aide.

Il y a des moments où nous avons besoin de soutien et d'autres moments où nous devons apporter notre soutien. Demander de l'aide dans nos vies personnelle ou professionnelle est l'une des façons d'améliorer notre résilience.

Plusieurs découvrent qu'ils ne savent pas combien de personnes seraient heureuses de les aider. Toutefois, les gens n'ont pas tous la même capacité d'aide. Si la première personne à qui vous vous adressez ne peut pas ou ne veut pas vous aider, demandez à quelqu'un d'autre.

Si vous hésitez à demander l'assistance d'une personne, pensez à ce que vous ressentez lorsque vous pouvez aider quelqu'un. Bien des gens sont heureux d'avoir cette

occasion et sont soulagés de constater que nous avons tous besoin d'aide de temps en temps.

Directives

- Pensez à votre famille, à vos amis, à vos associés, à vos voisins et aux services auxquels vous pourriez devoir faire appel en cas de besoin.
- Dans la colonne de gauche du tableau, inscrivez les noms des personnes à qui vous pourriez venir en aide ou que vous aidez déjà pour chacun des éléments inscrits dans la colonne du centre. Par exemple, certaines personnes peuvent vous faire rire, tandis que d'autres peuvent vous aider à vous remettre en question. Certaines peuvent simplement être d'accord avec vous et d'autres peuvent faire des courses pour vous. Essayez de ne pas tout ramener à une seule personne pour éviter de mettre trop de pression sur elle.
- Dans la colonne de droite, inscrivez les noms des personnes qui pourraient vous offrir chaque aide particulière.
- Essayez d'indiquer différentes personnes de manière à vous créer un réseau diversifié en cas de besoin.

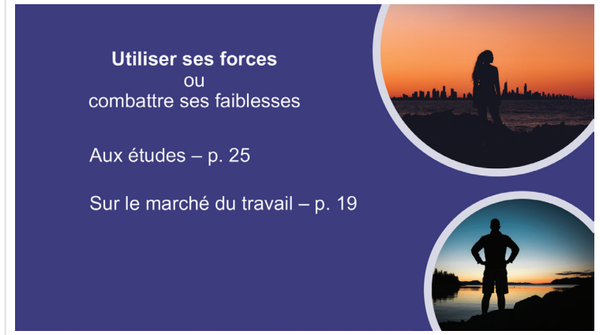
Texte suggéré – récapitulation

- Vous n'avez pas à rester seul lorsque vous avez besoin d'aide : il y a toujours quelqu'un qui veut vraiment aider, que ce soit à titre professionnel ou bénévole. Il existe plusieurs ressources dans votre organisation et communauté que vous pouvez contacter en personne, en ligne ou par téléphone. Prenez le temps de trouver ces soutiens maintenant de façon à savoir ce qui est disponible si vous en avez besoin. Vous n'aurez alors qu'à communiquer avec eux.
- Le gouvernement du Canada propose divers soutiens : **https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail/ressources-employes-matiere-sante-mentale-milieu-travail.html**
- Vous avez peut-être plus de soutien que vous ne l'auriez cru au départ. Il est possible également que votre réseau de soutien ne soit pas aussi étendu qu'il pourrait l'être.
- Il ne s'agit pas d'un concours de popularité. Nous sommes privilégiés si nous connaissons quelques bonnes personnes qui nous prêteront main-forte en cas de besoin.
- Si vous ne disposez pas d'un nombre suffisant de soutiens, vous pouvez en trouver en devenant membre d'un groupe, en faisant de la collaboration en ligne ou en personne, en faisant du bénévolat ou en trouvant une personne qui a besoin de votre aide. Vous pourriez être surpris. Le pire qui puisse arriver, c'est qu'on vous dise « non », mais donnez la chance aux autres d'être une source de soutien pour quelqu'un.
- Les étudiants étrangers peuvent avoir de la difficulté à trouver des sources de soutien en raison des obstacles linguistiques et autres. Les personnes introverties pourraient par exemple faire appel à un tuteur ou à un partenaire. (L'hôte pourrait avoir quelques idées.)
- Pour vous aider à développer votre réseau, cherchez des occasions de mettre vos forces en valeur et d'offrir de l'aide à d'autres personnes.
- Cependant, lorsque vous choisissez de constituer un réseau de soutien, plus vous soutenez de personnes, plus votre réseau de soutien pourrait être grand lorsque vous aurez besoin d'aide.

Notes

DIAPOSITIVE 22

Utiliser ses forces ou combattre ses faiblesses



Notes d'animation

Cet exercice ne prendra que 5 minutes environ.

Assurez-vous que chaque participant a soit :

1. rempli le sondage gratuit de VIA sur les forces de caractère à l'adresse : **www.viame.org**;
2. écrit ce qu'il pense être ses trois plus grandes forces parmi la liste fournie à l'annexe A.

Texte suggéré

Voyons maintenant comment **Reconnaître et utiliser vos forces.**

Cette section vise à faire l'inventaire de vos forces et à comprendre d'avance comment les utiliser ou les exploiter en situation de crise. Pour les trois forces principales ciblées par VIA, réfléchissez à la façon de les utiliser pour faire face à une crise.

- Si vous manquez de temps, invitez simplement les participants à en parler – parlez de vos forces et de la façon dont vous pourriez les utiliser au travail.
- Nous voulons encourager la discussion sur les aspects positifs et susciter une réflexion sur les aspects négatifs.

(Insérez une anecdote concernent l'une de vos forces.) La plus grande force de mon amie, par exemple, était le pardon. Elle a pensé : « Super, je me laisse marcher sur les pieds. » Elle n'était pas enchantée, mais lorsqu'elle a lu en quoi consistait cette force, elle a compris : il est essentiel pour elle de pardonner parce qu'elle travaille avec des personnes atteintes de dépression ou d'anxiété qui ont tendance à juger davantage et à être plus critiques. Le pardon est une façon de comprendre que les gens ont leurs propres raisons d'adopter des comportements qui semblent méchants ou blessants. Il est plus facile de pardonner lorsqu'on comprend qu'on n'est pas visé et qu'il s'agit plus de l'état d'esprit de l'autre personne. Maintenant, lorsque mon amie fait face à une situation difficile, elle essaie de voir comment utiliser cette force pour arriver à voir pourquoi les personnes concernées peuvent avoir réagi comme elles l'ont fait. Le pardon lui permet d'être plus objective et moins stressée.

Pourquoi est-ce important?

- Lorsqu'on parle du caractère d'une personne, il s'agit de la totalité de ce qu'elle est, c'est-à-dire la façon dont ses pensées, ses sentiments et ses comportements façonnent sa personnalité, sa vision du monde et ses interactions avec les gens qui l'entourent.
- Tout le monde a des forces de caractère, ces qualités positives intrinsèques qui nous viennent naturellement.
- Il est plus facile pour nous de faire usage de nos forces pendant les périodes d'adversité que d'essayer de gérer nos faiblesses. Par exemple, si la patience n'est pas notre force, ce n'est pas le moment de chercher à développer notre patience lorsqu'une échéance survient dans le cadre d'un projet au travail. D'un autre côté, si la créativité constitue l'une de nos forces, nous distraire du stress et de la frustration qu'occasionne l'attente alors que nous commençons un projet pourrait s'avérer utile.

Utiliser ses forces ou combattre ses faiblesses, SUITE

Texte suggéré – récapitulation

Nous possédons tous plusieurs forces de caractère, mais leur nature et leur degré varient. Par exemple, bien que tout le monde soit curieux, le degré de curiosité peut être plus fort chez certaines personnes.

De plus, toute force peut être surutilisée au point de devenir un problème. Reprenons l'exemple de la curiosité : le fait de ne pas être assez curieux peut rendre la vie ennuyante. Être trop curieux peut vous faire paraître comme quelqu'un d'indiscret ou d'envahissant.

Reconnaître nos forces et les utiliser intelligemment peut contribuer à améliorer notre confiance en nous et à établir des liens avec d'autres personnes.

Vous trouverez d'autres renseignements et outils pour vous aider à utiliser vos forces de manière à vous épanouir dans toutes les sphères de votre vie en cliquant sur le lien qui se trouve au bas de la page dans votre guide : http://www.viacharacter.org/www/Reports-Courses-Resources/Resources/Character-Strength-Fact-Sheets (en anglais seulement)

Notes

DIAPOSITIVE 23

Résilience au travail ou Résilience aux études

Texte suggéré

Si l'une de vos sources de stress est la crainte de ne pas pouvoir travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure, je vous propose de remplir la section pertinente pour vous : Résilience au travail pour les leaders, Résilience au travail pour les employés ou Résilience au travail pour les travailleurs autonomes, ou Résilience sur le plan scolaire pour les étudiants.

Dans cette partie du guide, les personnes surperformantes qui ont de la difficulté à poser leurs limites personnelles apprennent qu'elles peuvent mettre des choses en place pour que, si elles doivent prendre une journée de congé pour des raisons de santé, leur absence n'ait pas de répercussions catastrophiques.

Chaque page contient des questions légèrement différentes, créées pour vous aider à élaborer le plan qui convient à votre situation. Nous n'avons pas de temps à y consacrer aujourd'hui, alors je vous propose de répondre aux questions dans vos temps libres. J'invite ceux qui se sentent concernés par l'information que je viens de vous donner à revenir à cette section dès que possible.

Notes

DIAPOSITIVE 24

Quel est votre engagement envers vous-même?

Aux études – p. 27 et 28

Sur le marché du travail – p. 24 et 25

Quel est votre engagement envers vous-même?

Notes d'animation

Pour cet exercice, prévoyez environ 3 minutes de discussion et 3 minutes de travail dans le guide.

Texte suggéré

Passons maintenant à la section S'engager envers soi-même/S'engager pour s'épanouir.

Jusqu'à maintenant, nous avons vu qu'il vous arrive de réagir automatiquement à l'adversité, et nous avons exploré des réactions différentes ou des habitudes quotidiennes qui pourraient être plus bénéfiques. Maintenant, vous pouvez vous engager à changer un de vos comportements pendant au moins trois semaines afin d'améliorer votre résilience. Chacun de ces engagements s'appuie sur des études qui ont exploré les conditions favorisant la résilience; il s'agit dans chaque cas de petits changements que n'importe qui peut intégrer assez facilement dans une journée occupée. N'en choisissez qu'un à la fois, et ajoutez-en un nouveau seulement lorsque l'engagement choisi fait partie intégrante de votre routine.

Directives

Choisissez un des engagements indiqués ci-dessous, ou créez votre propre engagement. Je vais les décrire brièvement :

1. Après chaque déception, difficulté ou frustration, prenez le temps de réfléchir à ce que vous avez appris de la situation ou de voir comment vous en servir comme tremplin.
2. Utilisez la technique 5-4-3-2-1 de Mel Robbins (auteure de « La règle des 5 secondes »). Au lieu d'attendre d'avoir de la motivation pour faire ce que vous avez à faire, elle suggère de simplement faire le décompte – 5, 4, 3, 2, 1 – et de passer à l'action. Si vous êtes un expert en procrastination, cette stratégie est pour vous. (Insérez une anecdote.) Moi par exemple, je n'aime pas parler au téléphone, mais certains membres âgés de ma famille aiment beaucoup que je les appelle. Donc, lorsque l'idée me vient d'appeler l'un d'eux, au lieu d'attendre d'avoir la motivation, je fais le décompte 5, 4, 3, 2, 1 et j'appelle.
3. Utilisez les quatre choix sensés que nous avons vus plus tôt et appliquez-les aux facteurs de stress qui surviennent. Cette stratégie vous incite à vous arrêter et à réfléchir. Vous pouvez ensuite choisir ce que vous voulez faire pour régler le problème.
4. Exprimez votre appréciation aussi souvent que vous le pouvez, qu'il s'agisse de remercier quelqu'un qui vous ouvre une porte ou d'exprimer votre gratitude pour une journée ensoleillée. Soyez à l'affût des éléments positifs qui parsèment votre quotidien. Votre cerveau se programmera à chercher des occasions d'exprimer de la gratitude au lieu de voir seulement les difficultés et les déceptions. Si vos pensées sont plutôt négatives depuis quelque temps, cet engagement pourrait vous faire du bien.
5. Prenez le temps d'examiner vos erreurs et de consigner la leçon que vous en retirez ou ce que vous éviterez de faire la prochaine fois. Vous constaterez probablement que vos échecs ne sont pas aussi graves que vous le croyez, et vous apprendrez à voir les erreurs comme des occasions d'apprentissage. Nelson Mandela ne disait pas « essai – erreur », mais plutôt « essai – apprentissage ».
6. Pendant trois semaines, dites « oui » chaque fois qu'une personne vous offre son aide, que ce soit au travail, à l'école, à la maison ou dans la communauté. Apprendre à recevoir l'aide qui nous est offerte est un élément important de la résilience, et cet engagement vous sera bénéfique si vous êtes mal à l'aise de recevoir de l'aide ou n'y êtes pas habitué.
7. Enfin, vous pourriez choisir d'écouter et de corriger votre discours intérieur. Si une personne vous disait quelques-uns des commentaires que vous vous faites à la journée longue, comme « Quelle idiote, comment ai-je pu être aussi stupide? », nous porterions probablement une plainte de harcèlement. En apprenant à être plus bienveillant envers vous-même, vous offrirez également plus de bienveillance aux autres. Nous sommes souvent nos pires critiques. Si vous avez souvent cette habitude, prenez cet engagement.

Texte suggéré – récapitulation

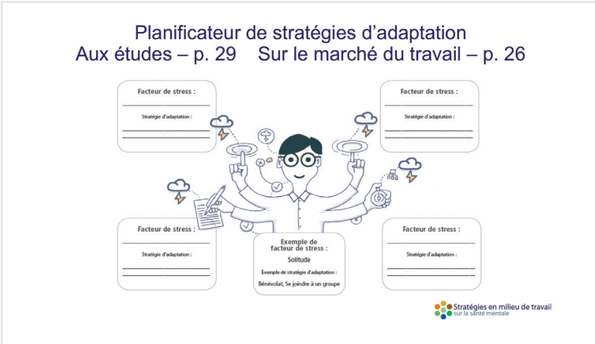
S'engager envers une difficulté et parler de votre plan d'action à quelqu'un peut aider à rester responsable de vos objectifs.

Limitez votre stress en choisissant un seul changement à la fois. Trouvez une personne qui fera un suivi avec vous dans trois semaines, et dites-lui de vous demander si vous avez atteint votre objectif.

Notes

DIAPOSITIVE 25

Planificateur de stratégies d'adaptation



Notes d'animation

Si vous avez assez de temps, vous pouvez demander au groupe de remplir cet outil. Sinon, invitez les participants à le remplir dans leurs temps libres.

Texte suggéré

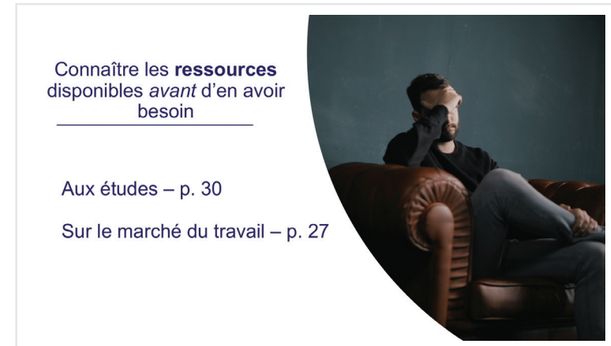
Le **Planificateur de stratégies d'adaptation** sert à consigner les facteurs de stress les plus probables ou existants ainsi que les stratégies d'adaptation ou les forces que vous utiliserez pour y faire face. Un exemple a été fourni pour vous aider à commencer.

Je vous propose de remplir cette page dans vos temps libres. Il s'agit d'un excellent aide-mémoire visuel des stratégies que vous croyez être efficaces pour vous. Affichez-la à un endroit où vous la verrez chaque jour. En période de stress intense, il est facile d'oublier ce qui fonctionne. Cet outil vous aidera à ne pas oublier.

Notes

DIAPOSITIVE 26

Connaître les ressources disponibles avant d'en avoir besoin



Notes d'animation

Demandez à l'organisation de remplir cette page autant qu'elle le peut avant le jour de l'atelier et demandez-lui d'en faire des copies que vous pourrez distribuer aux participants. Un formulaire distinct doit être préparé pour les étudiants et les employés.

Texte suggéré

Nous avons inclus un tableau pour vous aider à consigner les ressources disponibles dans l'éventualité où vous en auriez besoin.

(Si vous êtes de l'extérieur de l'organisation, demandez qu'une personne qui connaît bien les ressources internes prenne de 3 à 5 minutes pour les passer en revue avec le groupe.)

J'aimerais inviter _____ à venir vous parler des ressources qui existent au sein de votre organisation.

Si ce n'est pas possible, vous pouvez dire :

- Remplissez ce tableau par vous-même ou demandez une liste des ressources qui existent dans votre organisation, votre communauté ou d'autres associations, avant d'en avoir besoin. Lorsque nous vivons une période de stress ou une crise, il est beaucoup moins probable que nous ayons la présence d'esprit de chercher des ressources efficaces. Faire ce travail à l'avance vous facilitera les choses si vous deviez en avoir besoin un jour. De plus, si quelqu'un d'autre a besoin d'aide, vous serez en mesure de l'orienter vers les ressources dont il pourrait avoir besoin.

Notes

DIAPOSITIVE 27

Oui, ces ressources sont réellement gratuites!

Texte suggéré

La ressource que vous avez remplie aujourd'hui peut être téléchargée gratuitement en ligne. Je vous encourage à aller voir toutes les ressources mises en ligne par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sur le site www.strategiesdesantementale.com

Notes

DIAPOSITIVE 28

Des questions? Des commentaires?

Notes d'animation

Prévoyez une dizaine de minutes à la fin de la séance pour les questions et commentaires.

Texte suggéré

(Pour une discussion en grand groupe) Avez-vous des questions ou des commentaires que vous aimeriez partager?

(Pour une discussion par table ou en petits groupes – vous pourrez demander quelques réponses une fois que les participants auront échangé) Quel a été votre moment révélateur? Que ferez-vous différemment dorénavant grâce à ce que vous avez appris?

Texte suggéré – mot de la fin

Je vous remercie d'avoir pris le temps de développer votre résilience. N'oubliez pas que cette ressource est gratuite, et je vous encourage à refaire la démarche chaque année, lorsque vos facteurs de stress changent et que vous êtes prêts à essayer de nouvelles stratégies d'adaptation.

Notes

Annexe

Stratégies en milieu de travail
sur la santé mentale
www.strategiesdesantementale.com

Études

Le *Plan visant à accroître la résilience* a été élaboré à la lumière des études suivantes :

Adenuga, Olusegun Adeleke. « Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction and Mental Health of First Bank Employees: Implication for Personnel Psychologists », *American Journal of Psychology and Cognitive Science*, vol. 1, nº 1, 2015, p. 15-21. http://www.publicscienceframework.org/journal/ajpcs

Chen, Shoshi, Mina Westman et Stevan E. Hobfoll. « The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience », *Stress and Health*, vol. 31, nº 2, 2015, p. 95-105. DOI : 10.1002/smi.2574.

Dickson-Swift, Virginia, Christopher Fox, Karen Marshall, Nicky Welch et Jon Willis. « What Really Improves Employee Health and Wellbeing », *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 7, nº 3, 2014, p. 138-55. DOI : 10.1108/ijwhm-10-2012-0026.

Elliott, Kate-Ellen J., Christine M. Stirling, Angela J. Martin, Andrew L. Robinson et Jennifer L. Scott. « We Are Not All Coping: A Cross-sectional Investigation of Resilience in the Dementia Care Workforce », *Health Expectations*, vol. 19, nº 6, 2015, p. 1251-264. DOI : 10.1111/hex.12419.

Fletcher, David et Mustafa Sarkar. « Psychological Resilience », *European Psychologist*, vol. 18, nº 1, 2013, p. 12-23. DOI : 10.1027/1016-9040/a000124.

Holt-Lunstad, Julianne; Robles, Theodore F.; Sbarra, David A. « Advancing social connection as a public health priority in the United States », *American Psychologist*, vol. 72, nº 6, septembre 2017, p. 517-530.

Holt-Lunstad, Julianne; Smith, Timothy B.; Baker, Mark; Harris, Tyler; Stephenson, David. « Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review », *Perspectives on Psychological Science*, vol. 10, nº 2, 2015, p. 227-237.

Kelty, Sally F. et Heidi Gordon. « No Burnout at This Coal-Face: Managing Occupational Stress in Forensic Personnel and the Implications for Forensic and Criminal Justice Agencies », *Psychiatry, Psychology and Law*, vol. 22, nº 2, 2014, p. 273-290. DOI : 10.1080/13218719.2014.941092.

Lamontagne, Anthony D., Tessa Keegel, Clare Shann et Andrew Noblet. « Integrating Job Stress and Workplace Mental Health Literacy Intervention: Challenges and Benefits », *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-Being*, 2015, p. 27-35. DOI : 10.1007/978-94-017-9867-9_3.

Maclean, Johanna Catherine, Douglas Webber et Michael T. French. « Workplace Problems, Mental Health and Substance Use », *Applied Economics*, vol. 47, nº 9, 2014, p. 883-905. DOI : 10.1080/00036846.2014.982856.

Mayo Clinic Staff. *Need Stress Relief?* Try the 4 A's, 2016. Consulté sur : https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-relief/art-20044476?pg=2

O'Connor, RC. « Towards an integrated motivational–volitional model of suicidal behaviour ». Cité dans *Int. handbook of suicide prevention: research, policy and practice* (éd. O'Connor, RC; Platt, S; Gordon, J), 2011, p. 181-198. Chichester, UK: Wiley.

Rees, Clare S., Lauren J. Breen, Lynette Cusack et Desley Hegney. « Understanding Individual Resilience in the Workplace: The International Collaboration of Workforce Resilience Model », *Frontiers in Psychology*, vol. 6, 2015. DOI : 10.3389/fpsyg.2015.00073.

Schutte, N.S., Malouff, J.M. « The Impact of Signature Character Strengths Interventions: A Meta-analysis », *Journal of Happiness Studies*, 2018. Consulté sur : https://doi.org/10.1007/s10902-018-9990-2

Autres études consultées pour le guide *De la survie à la réussite* :

Marcotte, Diane; Villatte, Aude; Potvin, Alexandra. « Resilience Factors in Students Presenting Depressive Symptoms during the Post-secondary School Transition ». Elsevier, 23 décembre 2014, Procedia - Social and Behavioral Sciences. Consulté sur : https://ac.els-cdn.com/S1877042814064659/1-s2.0-S1877042814064659-main.pdf?_tid=d0d43974-023e-11e8-bc8f-00000aab0f6b&acdnat=1516933125_fd1468711904c8605e21cad634547482

McCormick, Melinda (2016). *Bullying Experiences and Resilience in LGBTQ Youth.* Mémoire 2473. Consulté sur http://scholarworks.wmich.edu/dissertations/2473.

Wong, Andrew H. C.; Yohani, Sophie. « An Exploratory Study of Resilience in Postsecondary Refugee Students Living in Canada », *Canadian Journal of Counselling & Psychotherapy / Revue Canadienne de Counseling et de Psychothérapie.* 2016, supplément, vol. 50, p. S175-S192. Consulté sur : http://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=19236182&AN=125399978&h=CgW0XPgECcvYwJV890iB%2fHzmMo9jGz5Ig6lvIldquZ6PCK%2bBUr%2bK6SQqesMoBrFaHBrCuHe7SyZNdEUfKY9R3A%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d19236182%26AN%3d125399978

Étude d'évaluation de l'Université Queen's (en anglais seulement)

From Surviving to Thriving: Developing Personal and Academic Resilience

Pilot Program Evaluation Report

Brooke Linden, MA
PhD Candidate
Department of Public Health Sciences
Queen's University

Alexis Dorland, BSc
MSc Candidate
Department of Public Health Sciences
Queen's University

Heather Stuart, PhD
Department of Public Health Sciences
Queen's University

Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace

Queen's University

Table of Contents

Background 1
Purpose 2
Methods 4
Study Design 4
Sampling and Participants 4
Procedure 5
Measures 6
Results 8
Demographics 8
Distress 10
Resilience 11
Response to the Guide 13
Discussion 15
References 17
Appendix A i
Control Group Analyses i
Appendix B ii
Qualitative Feedback iii

Disclaimer
The Queen's University research team has provided this third-party, independent evaluation of Great-West Life's Surviving to Thriving Guide for post-secondary students. While funding support for this project was provided by Great-West Life, the views conveyed in this report are entirely the authors' and were not influenced in any way by Great-West Life.

Background

On Workplace Strategies for Mental Health (www.workplacestrategiesformentalhealth.com), an initiative of the Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace, free resources are provided for all employers and employees who want to protect psychological safety at work. In the development of the free resource *Plan for Resilience: Workplace Edition*, it became apparent to the experts involved that developing these resilience skills could also be important as students made the transition to post-secondary school (1). The identified resilience skills were known to help prevent suicidal ideation, burnout, and the worst effects from exposure to trauma (2,3). Of course, the approach taken in developing the workplace resource had to be refined for the age and stage of a different audience.

An initial draft of the Guide, now adapted for a post-secondary setting, was then provided to researchers and students at McMaster University, University of British Columbia Okanagan, and University of Waterloo for review. Subsequently, Dr. James Gillet supervised the use of the resource with an analysis of the first draft with students at McMaster University. Once the results were available, a roundtable with a variety of experts was held to consider next steps.

All participants of the roundtable acknowledged the importance of ensuring that the resource would do no harm and would provide benefit to the intended users – post-secondary students. A new draft incorporating the analysis from McMaster University and feedback from the roundtable, was titled, *From Surviving to Thriving: Developing Personal and Academic Resilience*. Dr. Heather Stuart, who participated in the roundtable, was asked to conduct a third party, independent evaluation of the resources through a pilot study conducted among Queen's University students before the final version would be made freely available to the public.

Purpose

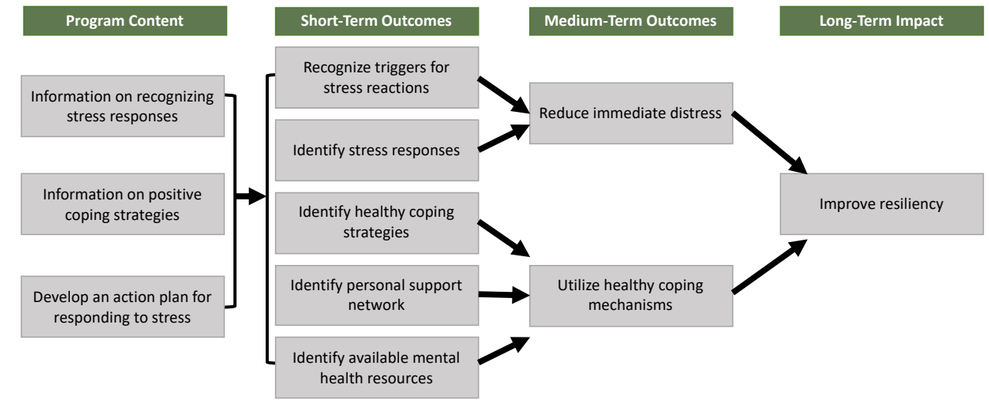
The Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace's Guide, *From Surviving to Thriving: Developing Personal and Academic Resilience,* was designed to assist post-secondary students with developing the skills required to effectively mediate and respond to stress. The overall goals of the Guide are to reduce short-term distress with the long-term goal of improving students' personal resilience.

The Guide assists students in identifying their personal strengths and encourages them to reflect on frequently experienced stressors and their impacts. Students learn about automatic behavioural and emotional responses to stress and are encouraged to articulate how they might manage these context-based challenges, be it through the use of personal strategies, or by seeking help from various sources. Major sections of the Guide include:

- Recognizing and understanding responses to common stressors;
- Identifying healthy coping strategies;
- Recognizing and understanding personal triggers for a stress response;
- Outlining personal social support networks, as well as available mental health resources;
- Identifying personal strengths; and
- Designing a plan of action for managing commonly experienced stressors.

It is important to note that the Guide was not intended as an intervention for someone in crisis.

Figure 1. Logic Model



Note. The short-term outcomes shown on the logic model mirror the **objectives** of the program, while the overall **goal** of the program is expressed through the long-term impact. See definitions for these concepts below (4).

OBJECTIVE
Statements describing the results to be achieved, and the manner in which they will be achieved. You usually need multiple objectives to address a single goal.

GOAL
The long-term expectation of what should happen as a result of your program (the desired result). Serves as the foundation for developing your program objectives.

Methods

Figure 1 depicts the theory of change we developed to assist with the evaluation of the Guide. This theory of change, which allows us to highlight the mechanisms of action, is expressed through the use of a logic model. A logic model shows the logical series of events through which the desired outcomes of a program or service are expected to be reached (5).

EFFICACY
The extent to which an intervention produces the expected, beneficial results under the ideal conditions of a randomized controlled trial.

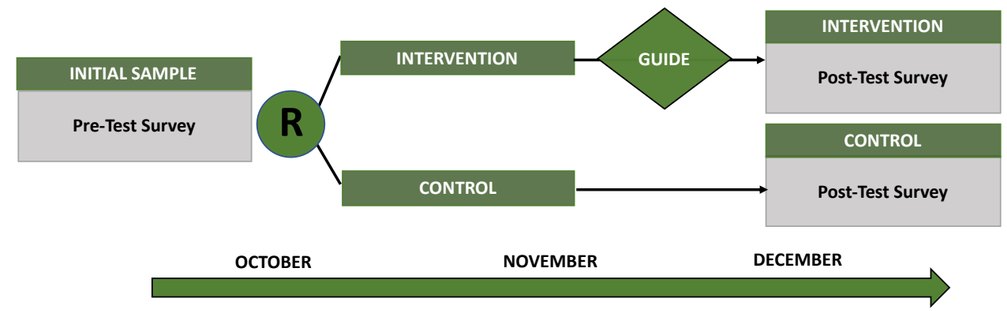
Study Design

The efficacy (6) of the Guide was assessed through the use of a randomized controlled trial conducted among students at Queen's university during the fall semester of 2018.
This study design randomly splits the sample into two "arms" – one arm receives the intervention (e.g., the Guide), while the other arm (referred to as the "control arm") does not. All participants were invited to complete the evaluation survey at pre- and post-test (e.g., before and after the intervention group received the Guide). Including a control arm in our study allowed us to separate any "background noise" and improved our confidence that the observed results could be directly attributed to the Guide and not to external factors.

Sampling and Participants

A random sample of 3,000 undergraduate and graduate students was drawn. The initial sample of students were invited to participate in the pre-test survey. Following receipt of the pre-test surveys, the research team randomized respondents into to either the intervention or the control arm of the study using an online, unbiased randomizer (Figure 2). Students randomized into the intervention arm of the study were e-mailed the Guide and asked to complete it within the next 4 weeks. A follow-up, the post-test survey was sent to both the control and intervention groups in early December 2018.

Figure 2. Study Design and Timeline



Procedure

Both the control and intervention groups completed online surveys at pre- and post-test (e.g., before and after the intervention group received the Guide). The survey was distributed to students through the Qualtrics Surveys platform. Students' pre- and post-test responses were linked through the use of a unique identification code in order to preserve anonymity and confidentiality of responses. In order to maximize participation rates, participants were invited to enter their e-mail into a draw for a chance to win one of several $100 grocery gift cards to Metro. This project was reviewed and approved for ethical compliance by the Queen's University Health Sciences and Affiliated Teaching Hospitals Research Ethics Board (HSREB).

Measures

Demographics

Demographic information was collected from students in order to understand the variability of our sample and assess the equivalence of our study groups. Students were asked to share the following information: sex, age, year of study, faculty of study, level of study, number of children, relationship status, living arrangement, location of residence, and estimated grade point average (GPA). Students were also asked to rate their current quality of social support received from friends/family on a scale of 1 to 10.

Kessler Psychological Distress Scale (K6)

The K6 is a brief, 6-item scale designed to detect serious emotional disturbance among youth. It is comprised of symptoms of depression and anxiety, which are strong predictors of mental illness. Response options range on a 5-point scale from 'never' to 'all of the time'. Responses are scored from 0 to 4, generating a scale with a total score ranging from 0-24, with higher values indicating a higher level of distress. A score of 13 or higher discriminates between respondents with and without a serious mental illness, though we used a continuous scoring scheme, as recommended by the developers, to assess changes in overall distress (7). If the guide were efficacious, we would expect to see a statistically significant decrease in distress scores from pre- to post-test in the intervention group and no or minor improvements in the control group.

Connor-Davidson Resiliency Scale (CD-RISC)

The 10-item CD-RISC is a brief scale designed to measure a person's ability to cope with adversity (e.g., resiliency). Examples include being able to adapt to change, achieving goals despite obstacles, and staying focused under pressure. Respondents rate items on a scale ranging from 0 (not true at all) to 4 (true nearly all of the time). Responses are then summed to provide a score ranging from 0 to 40, with higher scores reflecting a greater level of resilience (8,9). The scale has been demonstrated to have good psychometric properties among samples of university students. Given the short time window of this pilot test (four weeks), we were uncertain whether we would be able to detect a significant change in resilience. However, if a change was detected, a statistically significant improvement in resilience from pre- to post-test in the intervention group would be desired.

Impressions of the Guide

In addition to the measures outlined above, the post-test survey asked intervention arm participants for their impressions of and opinions about the Guide and its utility. Additionally, in order to determine whether there were any unanticipated negative consequences resulting from the Guide, students were asked if there was anything in its contents that caused them distress or made them think more negatively about their current situation.

Results

Demographics

A total of 519 participants completed the pre-test survey (17% response rate). Of these, 259 were randomized into the control arm, and 260 were randomized to the intervention. Of the 260 students who were sent the Guide, 133 returned a completed post-test survey. A total of 159 controls completed the post-test survey (Figure 3).

The majority of participants who completed the post-test survey were female (72%), with an average age of 25 years. The majority were in their second (40%) or third (30%) year of fulltime (98%) study. Most students were single (83%), did not have children (93%), and lived in off-campus housing (98%) with friends (41%) or roommates (26%). The sample showed good diversity across levels of study (e.g., undergraduate, graduate, etc.) and department of study. The majority of participants reported their GPA to be in the 80-100% range (69%). Participants rated their quality of social support to be an 8 on a scale from 1 to 10 (where ten was high).

Figure 3. Participation Flow Chart

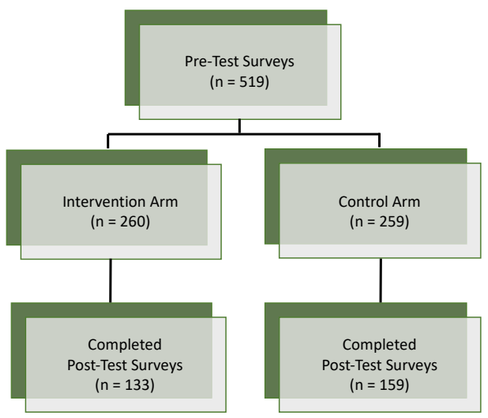


Table 1 shows the demographic breakdown for the total sample of participants who completed the post-test survey, as well as the breakdown by control and intervention groups. Demographic comparisons between participants in the control and intervention groups were not statistically significant, indicating that randomization was successful (e.g., the groups shared similar demographics, with an equal distribution of confounding factors).

Table 1. Demographic Characteristics of Sample

Demographic Characteristics	Total		Controls		Intervention	
	N (=292)	Valid %	N (=159)	Valid %	N (=133)	Valid %
Gender						
• Female	207	71.6%	108	68.4%	99	75.6%
• Male	82	28.4%	50	31.6%	32	24.4%
Relationship Status						
• Single and not dating	129	44.9%	68	43.0%	61	47.3%
• Single and dating	109	38.0%	62	39.2%	47	36.4%
• Married/common-law	35	12.2%	24	15.2%	11	8.5%
• Other	14	4.9%	4	2.5%	10	7.8%
Living Location						
• Off campus housing	284	97.9%	157	99.4%	127	96.2%
• On campus in residence	6	2.1%	1	0.6%	5	3.8%
Living Situation						
• Living with friends	119	41.0%	59	37.3%	60	45.5%
• Living with roommates	74	25.5%	40	25.3%	34	25.8%
• Live alone	44	15.2%	24	15.2%	20	15.2%
• Live with spouse/partner	31	10.7%	18	11.4%	13	9.8%
• Live with family	22	7.6%	17	10.8%	5	3.8%
Year of Study						
• 1	52	17.9%	34	21.5%	18	13.6%
• 2	116	40.0%	56	35.4%	60	45.5%
• 3	88	30.3%	48	30.4%	40	30.3%
• 4	13	4.5%	9	5.7%	4	3.0%
• 5+	21	7.2%	11	7.0%	10	7.6%
Level of Studies						
• Undergraduate	167	57.6%	88	55.7%	79	59.8%
• Masters	74	25.5%	40	25.3%	34	25.8%
• Doctoral	39	13.4%	24	15.2%	15	11.4%
• Professional Degree	10	3.4%	6	3.8%	4	3.0%
Student Status						
• Full time	283	97.6%	155	98.1%	128	97.0%
• Part time	7	2.4%	3	1.9%	4	3.0%
GPA Last Academic Term						
• 90-100%	56	19.3%	29	18.4%	27	20.5%
• 80-89%	144	49.7%	83	52.5%	61	46.2%
• 70-79%	67	23.1%	34	21.5%	33	25.0%
• 60-69%	13	4.5%	7	4.4%	6	4.5%
• 50-59%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.8%
• 0-49%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
• Prefer not to answer	9	2.1%	5	3.2%	4	3.0%

Department						
• Arts and Science	124	42.8%	62	39.2%	62	47.0%
• Engineering	51	17.6%	28	17.7%	23	17.4%
• Business School	33	11.4%	21	13.3%	12	9.1%
• Health Sciences	33	11.4%	19	12.0%	14	10.6%
• Other	25	8.6%	15	9.5%	10	7.6%
• Education	16	5.5%	8	5.1%	8	6.0%
• Law	5	1.7%	2	1.3%	3	2.3%
• Policy Studies	3	1.0%	3	1.9%	0	0.0%

Distress

Table 2 shows the improvements among the intervention group[1] for individual scale items from pre- to post-test (where a decrease in distress, and therefore a *positive* percent difference is considered to be an improvement). Participants demonstrated improvements on all but one item, with the largest change being 11.3% fewer participants reporting feeling "nervous."

Table 2. Proportion of Intervention Group Reporting "Distress" at Pre- and Post-Test

During the past 4 weeks, how often have you felt…	Pre-Test Distress	Post-Test Distress	Percent Improvement
Nervous	37.1%	25.8%	11.3%
That everything was an effort	29.5%	20.8%	8.7%
Hopeless	19.7%	12.5%	7.2%
So depressed that nothing could cheer you up	10.6%	6.7%	3.9%
Worthless	12.9%	12.5%	0.4%
Restless or fidgety	34.1%	34.2%	-0.1%

Note. Distress determined by the percent of participants who reported experiencing these symptoms "most of the time" or "all of the time". A decrease in score is an improvement.

[1] All results in the body of this document are primarily reported for the intervention group. The same analyses for the control group can be found in Appendix A.

Figure 4. Boxplot for Distress Scores in Intervention Group at Pre- and Post-Test

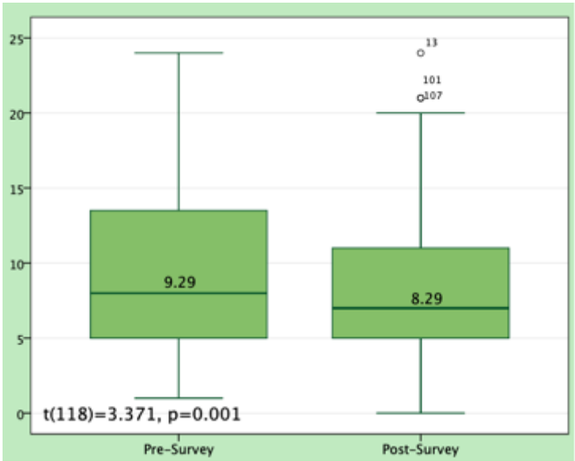


Figure 4 shows a box and whisker plot for the distribution of distress scale scores at pre- and post-test for the intervention group. The shaded box shows the 25th to 75th percentiles, with the line showing the median (50th percentile). The whiskers extend out to the extreme values on either end of the distribution of scores. The figure shows an improvement from an average score of 9.29 to 8.29. A paired t-test was statistically significant ($p<0.001$). Cohen's *d* for the standardized effect size was 0.31 (95% CI 0.05, 0.56), indicating a small effect (10,11). No statistically significant differences were observed in the control arm (See Appendix A).

Resilience

Table 3 shows the improvements among the intervention group for individual scale items from pre- to post-test, with an increase in the proportion of participants reporting that each item was true "often" or "nearly all of the time". Participants demonstrated improvements on all but two items. The largest improvement was observed for the first two items, feeling "that coping with stress could strengthen you" (+11.0%) and "that you think of yourself as a strong person" (+10.6%).

Table 3. Proportion of Intervention Group Reporting "Resiliency" at Pre- and Post-Test

Over the past 4 weeks, how often have you felt…	Pre-Test Resiliency	Post-Test Resiliency	Percent Improvement
That coping with stress could strengthen you	42.7%	53.7%	11.0%
That you think of yourself as a strong person	48.1%	58.7%	10.6%
You could deal with whatever comes	51.9%	60.3%	8.4%
That you are not easily discouraged by failure	34.4%	42.1%	7.7%
That you can stay focused under pressure	51.1%	57.0%	5.9%
That you can achieve goals despite obstacles	60.3%	65.3%	5.0%
That you could handle unpleasant feelings	45.0%	48.8%	3.8%
You tried to see the humorous side of problems	58.8%	62.0%	3.2%
That you tend to bounce back after illness or hardship	59.5%	54.5%	-5.0%
You were able to adapt to change	67.2%	60.3%	-6.9%

Note. "Resiliency" determined by percent reporting items true "often" or "nearly all the time"

Figure 5. Boxplot for Resiliency Scores in Intervention Group at Pre- and Post-Test

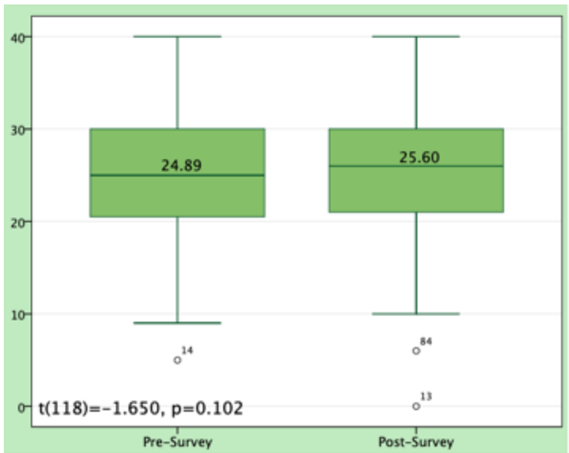


Figure 5 shows a box and whisker plot for the distribution of resilience scale scores at pre- and post-test for the intervention group. The figure shows an improvement from an average score of 24.89 to 25.60, however, a paired t-test did not demonstrate statistical significance ($p>0.5$) for differences in scores. Additionally, Cohen's d for the standardized effect size was -0.16 (95% CI -0.41, 0.10), indicating no effect (10,11). Similarly, no statistically significant difference was observed among the control arm.

Response to the Guide

Of the students who received the Guide, approximately sixty-five provided qualitative feedback regarding its utility. The following results are based on this sub-sample of participants.

Table 4 shows the main competencies (objectives) of the Guide. Across all categories, the majority of participants indicated feeling that they better understood each of these competencies following receipt and completion of the Guide. This demonstrates that the short-term objectives of the Guide were met.

Table 4. Guide Competencies

Since receiving the Guide, do you feel you better understand…	Yes	Maybe	No
Your personal strengths	60.0%	12.7%	27.3%
Sources of social supports in your life	58.2%	18.2%	23.6%
Your stressors and their impacts	65.5%	12.7%	21.8%
Healthy coping strategies that work for you	63.6%	14.5%	21.8%
Your stressors and their triggers	63.6%	18.2%	18.2%
Where you can go on campus for help	61.8%	10.9%	27.3%

Despite the fact that no statistically significant change was observed in aggregated resiliency scores between pre- and post-test, over a quarter (26%) of participants reported that they felt better about their personal resiliency after having received and reviewed the Guide (Figure 6).

Similarly, the majority of students reported that they found the Guide to be useful either all of the time (42.8%) or sometimes (37.5%) (Figure 7).

Figure 6. How do you feel about your personal resiliency after completing the Guide?

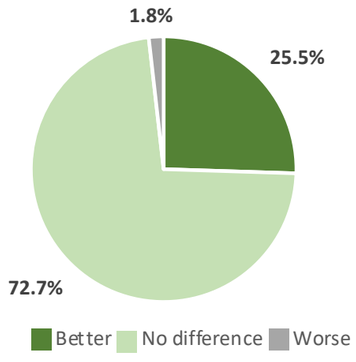
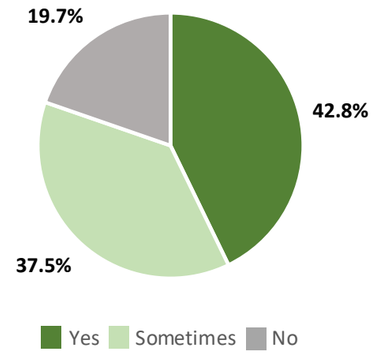


Figure 7. Did you find the Guide to be useful?



We provided respondents with a list of on-campus m

participants indicated that they became more aware of these resources after completing the Guide, while 44% reported becoming moderately more aware (Figure 8). Nearly half of participants indicated that they had looked into these resources since receiving the Guide (23.6%) or planned to do so in the future (20.0%) (Figure 9).

Figure 8. Did you become more aware of campus mental health resources after receiving the Guide?

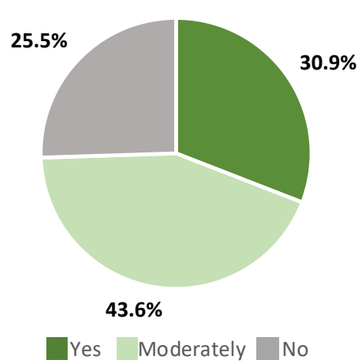
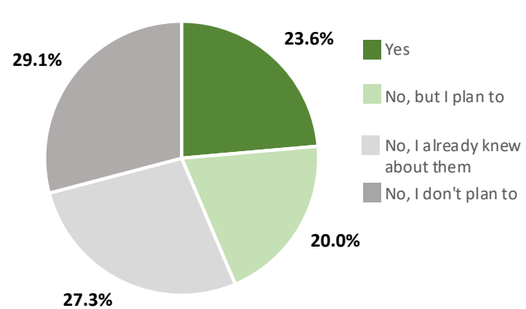


Figure 9. Have you looked into these resources since receiving the Guide?



Discussion

Based on the results of this analysis, there is evidence to suggest that the Guide achieved its intended short-term objectives, which were considered to be the key stepping stones for longer term improvements in resilience. The Guide appeared to improve students' ability to recognize common stressors in their lives, triggers for these stressors, as well as typical emotional responses they experienced as a result. Additionally, data suggested that students' understanding of and ability to apply healthy coping strategies was greatly bolstered by the Guide. Students learned how to map out healthy emotional responses to stress by gaining a better understanding of the social supports and formal resources available to them on their campus.

In terms of outcomes, the Guide improved students' immediate level of distress. We observed a statistically significant improvement in students' self-report distress scores before and after receiving and completing the Guide. However, we did not observe a statistically significant change in resiliency scores at the aggregated (group) level. This may suggest that the period of study was not long enough to detect a significant change. Due to the time and scope restraints of this study, participants were asked to complete the Guide and provide feedback within just four weeks. It is possible that one month is not long enough for an individual to make or experience a significant improvement in their personal resiliency.

The construct of resiliency is complex and has been defined and evaluated in a multitude of ways within the academic literature over the past decade (12). Many define resiliency simply as the ability to bounce back through adversity; this conceptualization of resiliency implies that "resilience" is something that can be easily developed when given the right tools. It also suggests that we can all be resilient, if we choose to make the effort. Many others have defined resiliency more narrowly as an individual, intrinsic trait, that takes work and personal growth to develop, and can vary over the course of one's lifespan at both individual and cultural levels (12,13). Studies focusing on the determinants of resilience have found a number of important predictors of an individual's resiliency, including genetic, psychologic, and socio-cultural vulnerabilities. While this demonstrates the complexity of the concept of resiliency, is also explains the difficulty in attempting to measure such a complex

(and potentially, personal) construct in a short time frame. However, there may be components of "resilience" that can be assessed in an attempt to understand individuals' progress.

In some studies, positive, effective coping has been conceptualized as a facet, or component, of resiliency (14), which can be drawn on "as a buffer against a wide range of future adversities" (5, p.481). "Coping" is also a more straight- forward concept that is much easier to operationalize and evaluate. In this study, while we did not observe a statistically significant improvement in aggregate resiliency scores, we did observe substantial improvements on many of the individual items within the CD-RISC scale, several of which assessed coping directly. For example, the largest improvement was observed in the proportion of participants who reported that "coping with stress could strengthen [them]" (+11%). A similarly large improvement was observed in the proportion who felt "[they] could deal with whatever comes" (+8.4%). Additionally, three of the six main competencies of the Guide directly targeted improvements in coping ability: 1) identifying sources of social supports in your life, 2) understanding healthy coping strategies that work for you, and 3) knowing where you can go on campus for help. For all three of these, 60% or more of the respondents indicated that they felt their understanding of these things had improved.

Improved understanding of one's stressors and their triggers, as well as the knowledge of how best to mediate them through the use of effective and positive coping mechanisms (e.g., social support, formal resources) are key components of developing or improving resilience. Therefore, we concluded that "From Surviving to Thriving: Developing Personal and Academic Resilience" provided students with an important toolkit to take the first steps towards becoming more resilient individuals.

References

1. Marcotte D, Villatte A, Potvin A. Resilience factors in students presenting depressive symptoms during the post-secondary school transition. Procedia - Soc Behav Sci. 2014 Dec;159:91–5.
2. Holt-Lunstad J, Smith TB, Baker M, Harris T, Stephenson D. Loneliness and social isolation as risk factors for mortality. Perspect Psychol Sci. 2015;10(2):227–37.
3. Holt-Lunstad J, Robles T, Sbarra D. Advancing social connection as a public health priority in the United States. Am Psychol. 2017;72(6):517–30.
4. Centers for Disease Control and Prevention. Developing Program Goals and Measurable Objectives [Internet]. Atlanta, USA; Available from: http://www.cdc.gov/
5. Public Health Ontario. Focus On: Logic model - a planning and evaluation tool [Internet]. Ottawa; 2016. Available from: https://www.publichealthontario.ca
6. International Epidemiological Association Inc. Dictionary of Epidemiology. 6th ed. Greenland et al. S, editor. New York: Oxford University Press; 2014.
7. Green JG, Gruber MJ, Sampson NA, Zaslavsky AM, Kessler RC. Improving the K6 short scale to predict serious emotional disturbance in adolescents in the USA. Int J Methods Psychiatr Res. 2010;19(S1):23–35.
8. Campbell-Sills L, Stein MB. Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. J Trauma Stress. 2007;20(6):1019–28.
9. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depress Anxiety. 2003;18(2):76–82.
10. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1988.
11. Sullivan GM, Feinn R. Using effect size - or why the p value is not enough. J Grad Med Educ. 2012;4(3):279–82.
12. Davydov DM, Stewart R, Ritchie K, Chaudieu I. Resilience and mental health. Clin Psychol Rev. 2010;30:479–95.
13. Ong AD, Bergeman CS, Bisconti TL, Wallace KA. Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. J Pers Soc Psychol. 2006;91(4):730–49.
14. Nikkerud HC, Frydenberg E. Coping and development: An index of resilience. Child Aust. 2011;36(3):113–9.

Appendix A

Control Group Analyses

Analyses for the participants in the control arm of the study are presented here.

Table A-1. Proportion of Control Group Reporting "Resiliency" at Pre- and Post-Test

During the past 4 weeks, how often have you felt…	Pre-Test Resiliency	Post-Test Resiliency	Percent Improvement
You tried to see the humorous side of problems	47.5%	53.9%	6.40%
You could deal with whatever comes	48.1%	53.9%	5.80%
That you tend to bounce back after illness or hardship	53.8%	57.8%	4.00%
That you are not easily discouraged by failure	34.2%	36.4%	2.20%
That coping with stress could strengthen you	45.6%	47.4%	1.80%
That you can achieve goals despite obstacles	65.2%	64.3%	-0.90%
That you can stay focused under pressure	53.8%	52.6%	-1.20%
That you think of yourself as a strong person	54.4%	53.2%	-1.20%
That you could handle unpleasant feelings	49.4%	46.1%	-3.30%
You were able to adapt to change	62.7%	59.1%	-3.60%
You tried to see the humorous side of problems	47.5%	53.9%	6.40%

Table A-2. Proportion of Control Group Reporting "Distress" at Pre- and Post-Test

During the past 4 weeks, how often have you felt…	Pre-Test Distress	Post-Test Distress	Percent Improvement
Hopeless	15.2%	9.9%	5.30%
That everything was an effort	24.7%	21.7%	3.00%
Restless or fidgety	37.3%	36.2%	1.10%
Nervous	30.4%	30.3%	0.10%
So depressed that nothing could cheer you up	8.9%	9.2%	-0.30%
Worthless	8.9%	9.9%	-1.00%

Figure A-1. Boxplot for Distress Scores in Control Group at Pre- and Post-Test

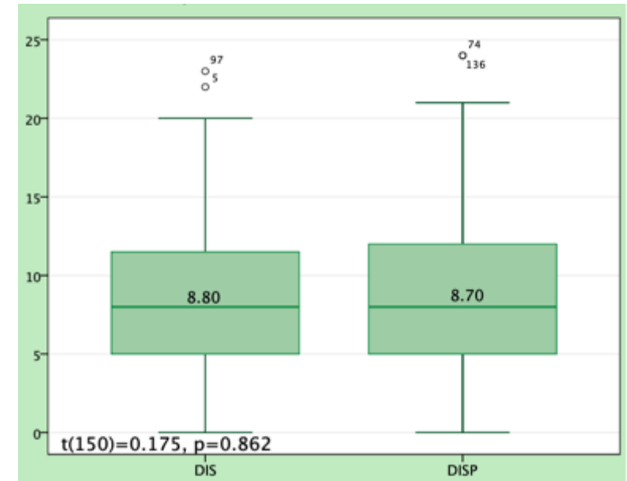
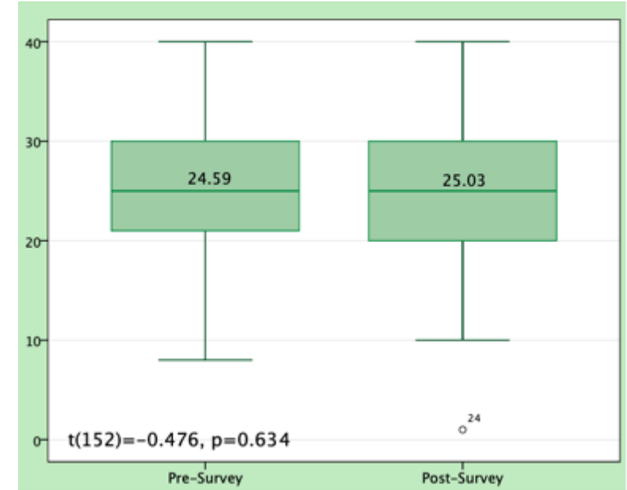


Figure A-2. Boxplot for Resiliency Scores in Control Group at Pre- and Post-Test



Appendix B

Qualitative Feedback

Three questions asked participants what they found to be useful, what (if anything) they found to be harmful, as well as what they would suggest for improvement (Tables B1-B3).

Table B-1. Did you find anything in the Guide that caused you distress?

Mentions	Topic	Details
12	Stressors Checklist	• Helpful to identify stressors. • Variability of stressors including non-school related stressors. • Knowing the stressors were common.
8	Resiliency Skills	• More confident in their resiliency • Having plans to accept and avoid certain stressors. Being proactive.
8	Resource List	• Good to know about.
6	Guide Quality	• The guide was comprehensive, easy to understand, honest, and well researched.
5	Recognize Automatic Stress Behaviours	• Knowing their automatic behaviours helped them better understand their stressors, themselves, and the impacts of these behaviours.
4	Thriving from Stress	• Being taken out of their comfort zone. • The focus on self-improvement.
2	Stress is normal	• Felt comforted knowing it was normal.
2	Reaching out is not Weakness	• Felt supported by the guide and not weak when needing help.
2	Guide was Interactive	•
1	Practical	•
1	Overview	• The guide was an overview, not just dispersed information.
1	Relax Item List	•
1	Personal Strength	• Being able to identify their person strength.

Table B-2. Did you find anything in the Guide that caused distress or made you more stressed?

Mentions	Topic	Details
5	More Stressed	• Checklist made them see their situation more negatively. • Made them feel overwhelmed.
2	Negative Impacts	• Worried that they had already triggered some of the negative impacts of behaviours to stress.
1	Unavailable Services	• They were unable to reach some of the services.

Table B-3. Having completed the Guide, do you have any suggestions for improvement?

Mentions	Topic	Details
6	More Interactive	• Be able to 'click' the checkboxes on the pdf. • Include more activities or videos. • Better pictures, not just smiling/happy people.
4	Lengthy	• Guide was too long.
4	Campus Information	• Include contact information for support on their campus.
3	System Approach	• The intervention should address the school/system, not just individuals that are suffering. Identified as 'victim'-blaming.
3	Accessibility	• Make the format mobile-friendly. • Make the URLs direct link instead of text.
3	Specific Stressor Tips	• Include information on how to approach specific stressors, not just a general overview. • Identify how the tips help/benefit
1	Resiliency or Resilient	• Choose one or the other. Using both was confusing.
1	Define Resiliency	• Define resiliency at the start of the guide.
1	Meditation	• Include how to meditate as a coping skill.
1	Case Studies	• Include case studies as an example of how these behaviours work.
1	Repetition	• Include a repetition element that can reiterate the information when the person is distressed.
1	Ask for Help	• Better explain how to 'ask for help'.
1	Spelling	• Found at least 2 spelling errors.
1	Timing	• Give the guide at the start of the semester.
1	Mental Health Input	• Need more input from mental health experts. Felt too 'common sense'.
1	Common Stressors	• List only common stressors, not all stressors, to decrease the size of the guide.
1	Coping Strategies	• Add more coping strategies.
1	Information Density	• Spread the information over more pages to decrease the density of information and making it easier to read.
1	Table of Content	• Make information easier to find by having more detail in the table of contents and overview.
1	Include Disabilities	• Make the guide more inclusive by including people with disabilities.
1	Great-West Life	• Great-West Life is attached to this intervention, but they have poor coverage for psychologists and psychotherapists.

Fiche de planification préalable

Confirmez les renseignements suivants avec l'organisateur.

Coordonnées de l'organisateur

Nom : _____

Courriel : _____

Texto : _____ Téléphone: _____

Adresse: _____

Date de l'atelier : _____

Heure de début : _____ Heure de fin : _____

Nombre prévu d'employés participants : _____ Nombre prévu d'étudiants participants : _____

Nom ou numéro de la salle : _____

Plan de salle (bureaux/tables nécessaires pour écrire) : _____

Nombre de places disponibles selon le plan de salle : _____

Heure à laquelle vous aurez accès à la salle pour vous installer : _____

Matériel audio-visuel requis (projecteur, écran, microphone, lutrin, ordinateur portable ou clé USB) : _____

Y a-t-il un réseau Wi-Fi disponible? O / N Dans l'affirmative, quel est le mot de passe? _____

Personne-ressource pour la journée de l'atelier : _____

Coordonnées de la personne-ressource à qui envoyer le matériel : _____

_____

Hôte de l'atelier :

Est-ce que l'hôte présente le formateur ou la formatrice? O / N

Est-ce que l'hôte fait la reconnaissance territoriale? O / N (dans la négative, voir la rubrique Reconnaissance des terres territoriales sur la page de bienvenue)

Coordonnées du conseiller ou de la conseillère disponible pour les personnes qui pourraient avoir besoin de soutien durant l'atelier :

Nom : _____

Courriel : _____

Texto : _____ Téléphone : _____

Emplacement : _____

Y a-t-il eu des incidents graves au cours des deux derniers mois, comme un suicide, un décès, de la violence ou un viol, qui préoccupent possiblement les participants?

_____

_____

Demandez à l'organisateur :

- de faire remplir la section *Connaître les ressources potentielles* à l'avance;
  - ▷ Une personne de l'organisation devra être prête à les présenter aux participants pendant 5 à 10 minutes vers la fin de l'atelier.
  - ▷ Les formulaires remplis doivent être envoyés par courriel ou remis en mains propres à chacun des participants.
- de contacter chaque participant **six jours ouvrables avant l'atelier** (à l'aide du modèle de courriel ci-dessous) pour les inviter à répondre au sondage sur les forces de caractère sur le site : **www.viame.org :**

> Cher participant, chère participante,
>
> Je vous invite à répondre au sondage VIA sur les forces de caractère en prévision de notre atelier. Vous trouverez le sondage sur : www.viame.org
>
> Cliquez sur « Prenez l'enquête gratuite ». Vous aurez à vous inscrire avant de pouvoir commencer.
>
> Une fois inscrit, il faut moins de 15 minutes pour faire le sondage. Si vous quittez la session avant d'avoir terminé, vos réponses seront sauvegardées pour que vous puissiez poursuivre ultérieurement.
>
> Lorsque vous aurez terminé le sondage, vous recevrez un bilan gratuit de vos forces.
>
> Veuillez noter que vous pouvez payer pour obtenir un rapport plus détaillé, mais vous n'en avez pas besoin pour la suite.
>
> Veuillez apporter votre rapport (sur support papier ou numérique – sur votre téléphone par exemple) ou notez vos trois forces principales sur une feuille que vous apporterez à l'atelier, lequel débutera à [heure], le [date], et se terminera à [heure].
>
> Si vous avez des questions, n'hésitez pas à répondre directement au présent courriel.
>
> Je vous remercie,
> [Organisateur]

- de prévoir un nombre suffisant de ressources pour en remettre un exemplaire à chaque employé et/ou étudiant qui participe à la séance.

Q et R

Q : Qu'est-ce qui distingue les différents sondages sur les forces, comme Strengths Finder et VIA?

R : Le sondage Strengths Finder porte sur les compétences professionnelles, tandis que celui de VIA porte sur les forces de caractère. L'objectif est de vous aider à mieux vous connaître. La formation sur les traits de caractère importe peu si vous n'acceptez pas vos résultats – c'est votre choix, vous êtes la personne qui vous connaissez le mieux. La valeur du sondage tient aux réponses que vous donnez.

Q : Où puis-je trouver plus d'information au sujet de Mel Robbins?

R : Vous pouvez visionner ses vidéos sur YouTube, et elle a également écrit un livre.

Q : La technique 5, 4, 3, 2, 1 n'évoque rien pour moi. Existe-t-il d'autres stratégies pour lutter contre la procrastination?

R : Présentez diverses approches et stratégies pour découvrir celles qui fonctionnent le mieux pour ces personnes.

Notes

Notes

Notes

F70-0058-05/19