

Solutions

Volume 4, 2023

Mois de la sensibilisation à l'alcool : dissiper les mythes sur la dépendance

Les mythes et les idées fausses alimentent encore la stigmatisation associée à l'alcoolisme (aujourd'hui appelé « trouble lié à l'usage de l'alcool » ou TUA). Êtes-vous surpris par l'un de ces mythes ? 1) « Seuls les gros buveurs développent des troubles liés à l'usage de l'alcool ». Fait : les buveurs modérés peuvent connaître des problèmes de santé liés à l'alcool, tels que les maladies du foie, l'hypertension artérielle et certains cancers. 2) « Les TUA relèvent d'un choix ». Fait : Les gens choisissent de boire, mais ils ne choisissent pas de devenir dépendants, car il s'agit d'un processus pathologique. 3) « Les TUA ne touchent que les adultes ». Fait : il existe depuis plus de 50 ans des programmes de traitement contre l'alcoolisme à l'intention des adolescents uniquement. 4) « On peut guérir d'un TUA en procédant à un sevrage brutal ». Fait : Les symptômes de sevrage retardé peuvent survenir des semaines, des mois ou des années après le dernier verre, et ils expliquent souvent les rechutes. (Note : pour en savoir plus, consultez le site Alcoholism.org [recherchez "mythes"])

Rétablir une relation sur le lieu de travail

Vous êtes entré en conflit avec un collègue de travail et vous ressentez le besoin de surmonter une mauvaise passe dans votre relation. Comment vous y prendre ? 1) Commencez par vous donner une petite tape dans le dos. Quelqu'un doit faire le premier pas, alors que ce soit vous. Lorsque vous ruminez le différend, il peut être difficile de vous concentrer sur votre travail, avec pour conséquence une baisse de la productivité et de l'efficacité.

Commencez par une déclaration telle que « Je voudrais que nous parlions de ce qui s'est passé l'autre jour ». Ensuite, assumez la responsabilité de votre rôle dans la dispute. Présentez vos excuses pour les mots, les actions, le ton ou les comportements non verbaux ayant provoqué le malaise. Expliquez que vous souhaitez aller de l'avant et écoutez attentivement les arguments de votre collègue. Cette écoute active peut vous aider à comprendre son point de vue, mais plus important encore, elle peut encourager votre collègue à vous imiter. Avez la discussion sur les choses qui vous tiennent à cœur et les objectifs que vous essayez d'atteindre. Réfléchissez à la manière de gérer les conflits à l'avenir, c'est-à-dire à vos « protocoles » de gestion des conflits. Voici un point essentiel en matière de conflit entre collègues : il peut sembler difficile de faire le premier pas vers la résolution du problème, mais un conflit non résolu peut déboucher sur un environnement de travail toxique, où les tensions sont élevées et où la communication est encore plus tendue. Conseil : ne laissez pas les relations positives au travail « arriver par hasard ». Au contraire, construisez-les consciemment et cultivez la confiance, et vous constaterez qu'elles sont plus solides en cas de tension.



Faire la preuve de sa productivité en tant que travailleur hybride

Les travailleurs à distance peuvent être plus difficiles à évaluer, mais les quelques conseils suivants vous aideront à ne pas vous inquiéter outre mesure. 1) Fixez avec votre employeur des objectifs clairs, mesurables et progressifs. Déterminez de quelle manière on vous évalue. 2) Communiquez régulièrement avec votre employeur pour lui faire part de vos observations et de l'état d'avancement de vos travaux. 3) Suivez et consignez votre temps afin de révéler votre pleine efficacité. 4) Assurez-vous d'être en mesure d'expliquer non seulement la quantité de travail que vous effectuez, mais aussi les résultats que vous avez obtenus. (C'est en effet souvent ainsi que l'on mesure la productivité.) 5) Soyez proactif et saisissez les occasions de vous surpasser, mais le plus important est de savoir ce qu'un « travail exceptionnel et inestimable » signifie pour votre employeur.

Posture sur le lieu de travail et troubles musculo-squelettiques [\[link\]](#)

Évitez de développer un trouble musculo-squelettique (TMS) à cause de votre façon de vous asseoir au travail. Examinez-vous. Les anomalies les plus courantes en matière d'assise sont l'affaissement, le croisement des jambes, la position penchée en avant et la position assise trop prolongée. Ne vous contentez pas d'adopter une posture qui vous semble détendue ; vérifiez plutôt si elle est également sûre du point de vue ergonomique et préventif. Voici de quoi vous motiver : selon une étude, une bonne posture au travail peut vous aider à penser avec plus d'assurance, ce qui pourrait se traduire par une plus grande productivité et des bienfaits pour vous et votre employeur. Voilà une motivation supplémentaire pour prendre soin de vous !

Absentéisme : la dépression en est la cause numéro 1

Vous absentez-vous de votre travail pour l'une des raisons suivantes ? Manque d'énergie et de motivation qui vous empêche de quitter le lit ; incapacité à vous concentrer sur votre travail et épuisement accru en cas d'effort ; sentiment de dévalorisation ou de culpabilité qui vous fait penser que vous n'êtes pas à la hauteur de votre travail ; fatigue, céphalées ou problèmes d'estomac qui semblent anéantir votre énergie ; sentiment irrépressible d'anxiété et de nervosité à l'idée d'interagir avec d'autres personnes, qui vous retient à la maison. L'un ou l'autre de ces symptômes peut être lié à une dépression. Parlez-en à votre programme d'aide aux employés, à un médecin ou à un autre professionnel. Une évaluation ne prend que quelques minutes et il existe des moyens efficaces pour vous permettre de vous remettre au travail. Aux États-Unis, les Centres de contrôle des maladies estiment que la dépression est le premier facteur d'absentéisme et que les comportements mentionnés ci-dessus en sont les symptômes les plus courants.

Astuces de gestion du stress sur le terrain : les erreurs professionnelles sont fréquentes

De graves erreurs peuvent déclencher en vous un sentiment de panique. Ne paniquez pas, mais gérez-les avec sang-froid. 1) Reconnaissez votre erreur. C'est le moyen le plus rapide d'avancer vers une solution. 2) Présentez vos excuses aux personnes affectées par l'erreur, car des excuses sincères rétablissent la confiance. Vous découvrirez une vérité quasi universelle : les gens sont prêts à pardonner et à aller de l'avant. 3) Identifiez les raisons de l'erreur et prenez le temps de réfléchir à ce qui a mal tourné afin de pouvoir l'éviter à l'avenir. 4) Élaborez un plan pour réparer l'erreur et rectifier la situation. 5) Soyez visible dans le processus de mise en œuvre de la solution ; les autres observeront et se souviendront de votre engagement à réparer les erreurs et à aller de l'avant. 6) Passez à autre chose. Vous avez tiré les leçons de l'expérience. Ne vous attardez pas sur vos erreurs. Pardonnez-vous, car votre entreprise a besoin de vous.

