



Ce qu'il faut savoir de la thérapie cognitivo-comportementale sur Internet

Nous avons tous cette petite voix dans notre tête qui est constamment en train de commenter, d'approuver, de critiquer et de tirer des conclusions. C'est ce qu'on appelle le monologue intérieur (ou les pensées automatiques), et celui-ci influe sur nos décisions, nos actions, notre attitude et, surtout, sur ce que nous pensons et ressentons à notre égard. Lorsque cette voix intérieure est optimiste, positive et bienveillante, nous avons une bonne image et une haute estime de soi. Nous sommes donc probablement confiants en l'avenir et mieux en mesure de résoudre les problèmes, de surmonter l'adversité et d'entretenir des relations saines avec les autres. Toutefois, le contraire se produit lorsque cette voix est pessimiste, négative, critique ou même dénigrante. Ainsi, il nous arrive peut-être de nous empêcher de saisir des occasions, de nous condamner à l'échec et d'avoir peu d'attentes envers nous-mêmes et la vie, ce qui nous rend anxieux et tristes.

Changer notre monologue intérieur négatif peut nous aider à mieux gérer les situations stressantes et à améliorer notre assurance, notre estime de soi ainsi que notre qualité de vie. Une façon d'y parvenir est d'avoir recours à la thérapie cognitivo-comportementale.

Thérapie cognitivo-comportementale (TCC)

Depuis plusieurs décennies, la TCC est un outil efficace pour traiter de nombreux troubles de santé mentale, surtout la dépression, l'anxiété et le trouble de stress post-traumatique (TSPT). Elle est le type de psychothérapie le plus utilisé de nos jours. On parle de TCC lorsqu'un professionnel de la santé mentale aide une personne à prendre conscience de ses pensées trompeuses ou négatives, à voir les situations difficiles plus clairement et à développer des capacités d'adaptation plus efficaces.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 844 880-9142 ou travailsantevie.com



Espace négatif

- Des pensées négatives nous traversent parfois l'esprit. Celles-ci peuvent inclure ce qui suit :
- Raisonnement émotionnel : « Je me sens nul, donc je ne vauds rien. »
- Conclusion hâtive : « Claire me parle à peine. Il est évident qu'elle ne m'aime pas. »
- Pensée « tout ou rien » : « Si je ne peux pas faire quelque chose parfaitement, je ne le fais pas. »
- Filtre mental : « Oui, j'ai marqué cinq buts, mais j'ai complètement raté trois tirs! »
- Surgénéralisation : « Il n'y a jamais rien de bien qui m'arrive. »
- Étiquetage : « Je suis tellement un bon à rien. »

La TCC tente de les remplacer par des pensées plus réalistes et plus saines. De plus, il a été démontré que, non seulement elle rééduque le cerveau, mais elle le reprogramme aussi.

Nouvelle ère

La technologie nous a propulsés dans une nouvelle ère de soins en santé mentale, et de TCC. Bien des gens demeurent réticents à essayer la psychothérapie traditionnelle en personne à cause de contraintes de temps, de la maladie, de la honte et de la crainte d'être stigmatisés. Pour ceux qui vivent dans des régions rurales ou éloignées, l'accès à des professionnels formés en santé mentale est difficile, voire impossible. Ces obstacles ont été levés grâce à la thérapie cognitivo-comportementale sur Internet.

Thérapie cognitivo-comportementale sur Internet (TCCI)

On parle de TCCI lorsqu'un professionnel en santé mentale et un client communiquent ensemble en ligne ou par téléphone. La communication peut notamment se faire par courriel, texto, message à partir d'une application et vidéoconférence. En plus du counseling, les clients effectuent des exercices et des tâches, mettent en pratique de nouvelles compétences, utilisent des ressources, comme des articles, des vidéos et des fichiers audio (musique ou balados), et ce, partout et en tout temps. Contrairement à la psychothérapie traditionnelle, la TCCI est davantage de courte durée et axée sur des objectifs, ce qui la rend très efficace pour traiter la dépression et l'anxiété légères à modérées ou pour aider le client à faire face à des événements particulièrement stressants.

La TCCI est rapidement devenue l'option préférée des personnes de tous les âges et de tous les horizons, mais surtout des milléniaux. La TCCI répond aux besoins de cette génération qui a grandi avec la technologie numérique, les médias sociaux, les téléphones intelligents, les jeux vidéo et l'accès instantané à l'information. Elle est flexible, personnalisable, mobile et accessible en tout temps.

Cette nouvelle façon de fournir des soins en santé mentale est de plus en plus prisée par les dirigeants d'organisations et leurs employés. Pour les dirigeants, la TCCI aide les employés à rester en santé, mobilisés et assidus au travail. Pour les employés, la TCCI réduit la stigmatisation, la peur et la honte, en plus de fournir un accès immédiat et confidentiel aux soins, sans devoir attendre pour l'obtention des services ou des rendez-vous, ou s'absenter du travail. Savoir que le soutien est littéralement à portée de main grâce à une application de téléphone intelligent aide les gens à se sentir maîtres de leurs soins en santé mentale.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 844 880-9142 ou travailsantevie.com



L'avenir des soins en santé mentale

La TCCI est devenue si largement reconnue que les organismes voués à la santé mentale et les programmes d'aide aux employés développent de nouvelles technologies, des applications interactives et d'autres outils numériques afin d'améliorer les soins, le soutien et la thérapie offerts en ligne. Récemment, le counseling de groupe en ligne et des programmes spécialisés pour les enfants et les jeunes ont été intégrés à de nombreuses offres de services de TCCI.

Grâce à la technologie, les gens du monde entier peuvent désormais accéder en tout temps et où qu'ils soient à des thérapies, des ressources et de l'information, à peu de frais ou gratuitement. La TCCI est non seulement efficace, mais elle permet également aux gens de prendre leur propre bien-être en main. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la TCCI ou parler à un thérapeute en ligne, communiquez avec votre programme d'aide aux employés.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.
1 844 880-9142 ou travailsantevie.com



Gérer les milléniaux

La plupart des gestionnaires savent sans doute qu'un comportement abusif ou inapproprié peut rapidement transformer même le plus courtois et le plus harmonieux des milieux de travail en un environnement toxique et malsain qui nuit au moral et à la productivité des employés et, dans certains cas, à la réputation d'une entreprise. Un tel comportement nécessite une intervention rapide et efficace, car les employés qui en sont victimes se sentent souvent trop intimidés ou gênés de signaler des incidents. Les gestionnaires peuvent avoir du mal à identifier le problème et à le résoudre.

Qu'est-ce que le harcèlement?

Le harcèlement est une forme de discrimination et d'intimidation. Il est défini comme des comportements répétés et persistants envers une personne (mais peut être constitué d'un seul incident, s'il est grave et a un effet durable sur la personne) qui sont destinés à la tourmenter, la rabaisser, exercer une pression sur elle, l'intimider, la frustrer ou provoquer chez elle une réaction. Il englobe ce qui suit :

- Répandre des rumeurs malveillantes
- Insulter quelqu'un par un mot ou un comportement
- Ridiculiser ou dévaloriser quelqu'un en s'en prenant à lui ou en le conduisant à l'échec
- Exclure ou victimiser une personne
- Exercer un contrôle excessif sur une personne ou assurer une supervision inéquitable, ou toute autre forme d'abus de pouvoir ou de position d'autorité
- Faire des avances sexuelles importunes : toucher, se tenir trop près, faire des commentaires ou des « blagues », demander des faveurs sexuelles, prendre des décisions en se fondant sur des avances sexuelles acceptées ou rejetées
- Avoir des contacts physiques non désirés, par exemple, toucher, tapoter, pousser, pincer ou frapper
- Placer à la vue de tous ou faire circuler des photos ou des documents offensants, en format papier ou électronique

Traitement d'une plainte

Les employés ne signalent pas toujours les comportements abusifs parce qu'ils craignent que le harcèlement s'aggrave, qu'ils ne soient pas crus, que rien ne soit fait ou qu'ils soient considérés comme des plaignards. Lorsqu'ils décident de dénoncer la situation, ils préfèrent parfois en discuter en premier de façon informelle avec leur gestionnaire. Cette conversation peut être difficile, mais il existe plusieurs mesures que vous pouvez prendre en tant que gestionnaire pour résoudre rapidement une situation potentiellement grave :

1. Dites à l'employé qu'il a pris la bonne décision en portant le problème à votre attention. Insistez sur le fait qu'il doit vous informer immédiatement de tout autre épisode de harcèlement dont il est victime et que vous ferez tout ce que vous pouvez pour assurer le bien-être de tous. Demandez-lui d'être patient pendant que vous faites des vérifications. Sachez que l'employé est susceptible de se sentir émotif, humilié, gêné, effrayé, en colère ou rancunier. Restez calme et continuez d'être rassurant, en lui disant qu'il a bien fait de vous informer de la situation.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 844 880-9142 ou travailsantevie.com



2. Demandez à l'employé de vous raconter toute l'histoire. Écoutez et prenez en note les dates, les heures, les situations, le nom des témoins et tout ce qui vous semble pertinent. Vos notes pourraient être utiles si la situation persiste et que des mesures disciplinaires formelles doivent être prises. Elles peuvent également servir à consigner les mesures que vous avez prises pour résoudre le problème. Si la situation comporte des menaces, du traquage ou de la violence physique (y compris des conflits familiaux, car ceux-ci peuvent déborder dans le milieu de travail), demandez immédiatement l'aide des Ressources humaines, du service de sécurité ou de la police.
3. Informez votre représentant des RH. Les gestionnaires ont également besoin de soutien. Votre représentant des RH vous renseignera davantage sur les politiques de votre entreprise en matière de harcèlement et sur la meilleure façon de faire enquête. Assurez-vous de tenir les RH informées pendant le processus. Si la situation ne s'améliore pas, le service des RH devra prendre des mesures disciplinaires formelles.
4. Parlez à des témoins, le cas échéant. Posez des questions ouvertes afin d'obtenir des points de vue objectifs et de découvrir des problèmes sous-jacents qui doivent être résolus : manque de communication ou de sensibilité, attentes différentes, problèmes personnels, perceptions d'injustice ou manque de clarté en ce qui concerne les rôles et les responsabilités. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la politique de votre organisation sur le harcèlement et l'intimidation, les conseillers en RH, les représentants syndicaux et votre programme d'aide aux employés.
5. Parlez au harceleur accusé. Vous pourriez constater que ce dernier n'est pas conscient que son comportement est inapproprié ou non professionnel. Dans un tel cas, une discussion informelle peut résoudre la situation. Expliquez clairement les comportements que vous et l'entreprise attendez des membres du personnel, ce qui est considéré comme du harcèlement ainsi que les enjeux commerciaux et juridiques.
6. Attendez-vous à une gamme de réactions émotionnelles de l'accusé. Il pourrait être choqué, fâché, sur la défensive ou contrarié. Restez calme et ne portez pas de jugement. Rassurez-le en lui disant que vous êtes là pour régler la situation. Concentrez-vous sur son rendement et sur les politiques de votre entreprise sur la conduite des affaires.
7. Effectuez régulièrement un suivi pour vous assurer qu'aucun autre incident ne s'est produit et que tout problème sous-jacent est résolu. Si le harcèlement se poursuit, une plainte officielle doit être déposée et la situation doit être communiquée à votre supérieur, conformément à la politique de votre entreprise.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.
1 844 880-9142 ou travailsantevie.com



Créer un milieu de travail exempt de harcèlement

Les gestionnaires peuvent soutenir leur équipe par leurs propres actions et comportements, notamment comme suit :

- Donner l'exemple. Démontrer ce que l'entreprise attend de tous ses employés.
- Prendre toutes les plaintes au sérieux et ne tolérer aucun comportement inappropriés.
- Faire connaître le code de conduite de l'entreprise et expliquer les conséquences du harcèlement en milieu de travail.
- Encourager tous les membres du personnel à suivre une formation sur la diversité (certaines entreprises la rendent obligatoire) et la suivre avec eux.
- Renseigner les employés sur l'information, les ressources et le soutien offerts par leur programme d'aide aux employés.
- Surveiller constamment l'atmosphère dans le lieu de travail, comme les querelles, les reproches, les dénigrements ou les blagues désobligeantes, les cliques, les taquineries ou les baisses soudaines de productivité. Lorsque des employés vont voir leur gestionnaire pour obtenir de l'information ou des clarifications plutôt que de parler à leurs collègues est un autre signe qu'un problème pourrait se poser.

Chaque fois qu'un groupe diversifié de personnes ayant des compétences, des degrés de maturité, des expériences et des styles de communication différents travaillent ensemble, les conflits sont inévitables. Cependant, dans un milieu de travail respectueux où le professionnalisme n'est pas seulement espéré, mais exigé, il y aura très peu de conflits sérieux et de comportements inappropriés.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.
1 844 880-9142 ou travailsantevie.com

