

T

MALADIE PSYCHIQUE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
*Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement
Au Travail*

Guide de l'Intervenant



Adapté du programme *Illness Management and Recovery* par :
Dori Hutchinson, Cheryl Gagné et Marianne Farkas,
Centre de Réhabilitation Psychiatrique de l'Université de Boston



COHÉRENCE RÉSEAU



Socrate-Réhabilitation

Traduction Française :
Marie-Christine Kaie, Viviane Renoir
et Guy M. Deleu

Gestion de la Maladie et Rétablissement au travail (GMR-T) est une traduction et une adaptation avec permission de V-IMR réalisée par Marie-Christine Kaie, Viviane Renoir et Guy M. Deleu.

Vocational Illness Management and Recovery (V-IMR) a lui-même été adapté avec permission de l'IMR, par Dori Hutchinson, Cheryl Gagné et Marianne Farkas

Boston University

College of Health and Rehabilitation Sciences: Sargent College Center for Psychiatric Rehabilitation

940 Commonwealth Avenue West, 2nd floor

Boston, MA 02215

www.cpr.bu.edu/

The production of the Vocational Series in Psychiatric Rehabilitation and Recovery was directed by Marianne Farkas.

© 2015, Trustees of Boston University, Center for Psychiatric Rehabilitation

ISBN 978-1-878512-68-0

Illness Management and Recovery (IRM) a été réalisé par

Gingerich, S., & Mueser, K. T. (2010). *Illness Management and Recovery Implementation Resource Kit (Revised)*. Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Rockville, MD.

La version française GMR a été réalisée en 2012 par Jean-Charles Peeters, François Heurion et Guy M. Deleu et est disponible gratuitement sur le site www.rehabilitation-psychiatrique.com

Traduction Française, juillet 2022

La permission de la traduction en Français a été donnée à Socrate-Réhabilitation par Marianne Farkas, Directrice de la formation au Centre de Réhabilitation Psychiatrique de l'Université de Boston, à conditions que cette traduction soit accessible à tous gratuitement.

Les traducteurs :

- Marie-Christine Kaie, Directrice de Cohérence Réseau, Perpignan, France
- Viviane Renoir, psychiatre, Vice-Présidente de Cohérence Réseau, Perpignan, France
- Guy M. Deleu, psychiatre, responsable de Socrate-Réhabilitation, Charleroi, Belgique

Version 1.1 (20 août 2022) (des fautes d'orthographe et de grammaire ont été corrigées)

Remerciements

Pour la version américaine (2015) :

Les auteurs tiennent à souligner les efforts de plusieurs personnes qui ont contribué au développement de ce manuel du participant VIMR.

Tout d'abord, nous saluons la créativité, l'engagement et le dévouement des auteurs de l'IMR, Susan Gingrich et Kim T. Mueser, qui ont développé la Gestion de la Maladie et Rétablissement (2005, 2011), dont nous nous sommes inspirés pour créer VIMR.

Deuxièmement, nous sommes reconnaissants aux nombreux intervenants et bénéficiaires de services de santé mentale et des programmes d'emploi à travers les États-Unis, qui nous ont fait part de leurs commentaires, suggestions et idées qui ont toutes contribué à renforcer le VIMR et sa mise en œuvre. Nous ne pouvons pas tous les nommer, cependant, nous les remercions tous de nous avoir laissé entrer dans leurs services et leurs vies. Voici quelques-uns d'entre eux :

- Emily MacDonald, Linda Lopez et Jonette Serinil, Centre des Services de Soins de Santé, San Antonio, Texas.
- Marbella Bolivar, Roosevelt Glover, Michelle Colderion et Roy Starks, Centre de santé Mentale de Denver, Denver, CO.
- Kimberly Brandt-Lama, Bruce Gunzy et Christopher Gerbasi, Centre Kennedy, Inc. Goodwill du Connecticut (Nort et Est), Inc., Bridgeport, CT.
- David Smith, Patty Driscoll et ses collègues, Centre de Santé Mentale du Litoral, Portsmouth, NH.
- Pôle de Services du Centre de Réhabilitation, Centre de Psychiatrie de l'Université de Boston, Boston, MA.

Nous remercions William A. Anthony, Mikal Cohen et Karen S. Danley, qui par leur travail nous ont permis de construire et d'adapter VIMR.

Enfin, nous remercions Sue McNamara et Christine Grace McMulkin, qui sans leur infatigable effort d'édition et de relecture n'aurait pas permis d'achever et de publier VIMR.

Pour la version française (2022) :

Guy M. Deleu remercie Marianne Farkas pour son soutien et son enseignement depuis tant d'années et pour la confiance qu'elle lui accorde une nouvelle fois pour ce projet de traduction.

Guy M. Deleu remercie Marie-Christine Kaie et Viviane Renoir de l'association Cohérence-Réseau de Perpignan, sans qui ce projet de traduction ne se serait pas concrétisé.

Table des matières

Première partie :	6
Informations, stratégies et outils	6
Bien-être au travail – Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail (GMR-T)	7
Aperçu du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail	7
Valeurs fondamentales du programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail	8
Les participants	10
La logistique.....	10
Utilisation des modules	12
Aperçu des stratégies.....	13
Techniques cognitivo-comportementales	16
Implication de personnes significatives	20
Le contenu du programme	21
Les modules de Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail.....	22
Format des séances GMR-T	23
Établissement d'objectifs	24
Développer des exercices pratiques efficaces.....	25
Deuxième partie : Les 9 modules	27
Module 1 : Rétablissement et Travail.....	28
Module 2 : Faits pratiques sur les problèmes de santé mentale et le travail	30
Module 3 : Le modèle Vulnérabilité-Stress et le Rétablissement au travail.....	33
Module 4 : Utiliser efficacement les médicaments et éviter les drogues et l'alcool pour sa réussite au travail.....	36
Module 5 : Faire face aux défis et aux symptômes au travail.....	39
Module 6 : Faire face au stress au travail.....	42
Module 7 : Établir des relations sociales au travail.....	45
Module 8 : Prévenir les rechutes	48
Module 9 : Donner le meilleur de soi-même au travail	51
Exemple : Feuille de suivi des objectifs.....	54
Annexe 1 : Échelle de fidélité des interventions du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail	56
Références.....	73

Guide de l'Intervenant

Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au
Travail

Première partie :
Informations, stratégies et outils

Bien-être au travail – Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail (GMR-T)

Ce guide est conçu pour vous fournir les informations, les stratégies et les outils nécessaires à l'utilisation du programme *Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail* (GMR-T), une modification du programme *Gestion de la Maladie et Rétablissement* (GMR), fondé sur des données probantes. L'objectif du programme est d'aider les personnes atteintes de troubles de santé mentale à vivre bien et à s'épanouir lorsqu'ils choisissent, obtiennent et gardent un emploi significatif. Il s'agit d'un guide pratique étape par étape pour les thérapeutes.

Ce guide contient les valeurs, les principes et les concepts clés qui sont à la base de l'utilisation de GMR-T, ainsi qu'un plan de cours pour chacun des neuf modules du programme utilisant un langage sans jargon, des feuilles de travail pédagogiques et des ressources supplémentaires.

Le guide est destiné à aider les prestataires de soins à offrir un soutien constructif aux personnes qui souhaitent travailler à atteindre le bien-être et l'emploi.

Aperçu du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail

Se rétablir dans le domaine professionnel et le bien-être

Le Rétablissement dans le domaine professionnel est le processus personnel de recherche d'un but, d'un sens et d'un plaisir au travail. Le travail est une partie importante de l'expérience de rétablissement, car il offre aux personnes un rôle précieux et des ressources pour vivre leur vie comme elles l'entendent. Les personnes qui vivent avec des problèmes de santé mentale veulent travailler et peuvent travailler avec succès dans les carrières de leur choix.

Le bien-être est une ressource essentielle pour tout à chacun pour atteindre ses objectifs de vie. Le bien-être au travail est particulièrement important car il aide les gens à s'épanouir et à réussir au travail. Le bien-être est également un état d'être très personnel et auto-défini qui englobe huit dimensions : physique, mentale, sociale, émotionnelle, financière, spirituelle, communautaire et environnementale (Swarbrick, 2006).

L'intention du *Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail* (GMR-T) est de soutenir l'espoir et les droits des personnes qui ont des problèmes de santé mentale de s'épanouir avec bien-être dans un travail significatif. Il s'agit d'un cursus flexible et personnalisable pour rencontrer les personnes là où elles en sont dans leur processus de rétablissement au niveau professionnel. L'objectif de GMR-T est de fournir aux personnes

l'inspiration, l'information et les stratégies qu'elles souhaitent pour soutenir leur objectif d'emploi réussi.

Globalement, les objectifs de GMR-T sont :

- Inspirez l'espoir qu'un travail significatif est possible.
- Travailler en partenariat avec une personne pour atteindre le bien-être au travail.
- Enseigner aux personnes des informations et des stratégies pour soutenir leur bien-être au travail.

L'importance d'aider les personnes à se fixer des objectifs significatifs

On a souvent dit aux personnes qui ont connu des problèmes de santé mentale d'abandonner leurs rêves parce que leur condition les empêcherait d'accomplir ce qu'elles espéraient dans leur vie. L'autodétermination d'objectifs significatifs, puis leur réalisation, est une partie essentielle du rétablissement.

L'importance de donner aux gens les moyens de choisir, de mettre en place et de travailler vers leurs objectifs personnels de bien-être et de travail est au cœur de GMR-T. Chaque module guide l'intervenant pour soutenir l'établissement d'objectifs personnels spécifiques, mesurables et réalisables. Cette préoccupation constante de l'intervenant aide la personne à avancer avec succès et bonheur vers le bien-être au travail.

Valeurs fondamentales du programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail

Les valeurs fondamentales du GMR-T sont celles sur lesquelles reposent les services axés sur le rétablissement (Farkas 2007; Farkas, Gagné, Anthony et coll., 2005).

- **L'Espoir**

D'abord et avant tout, le processus de guider une personne à travers le GMR-T implique d'inspirer l'espoir que le bien-être et le travail ne sont pas seulement une possibilité, mais que le bien-être et le travail sont des réalités quotidiennes pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Ce message est essentiel pour donner aux gens les moyens de diriger et d'autodéterminer leur vie. Il est essentiel que les intervenants de ce programme enseignent et soutiennent les gens dans une attitude de confiance que les gens travailleront et le feront dans le bien-être. Les intervenants réussissent mieux lorsqu'ils se sentent confiants que la personne atteindra ses objectifs, même si la personne est pessimiste ou manque d'espoir.

- **Orientation vers la personne**

GMR-T est basé sur le respect des personnes en rétablissement, y compris la notion que les gens ont des forces, des talents et des intérêts, pas seulement des limites et des caractéristiques liées à la maladie. Les intervenants centrés sur le rétablissement s'intéressent aux points forts des personnes, cherchent des moyens de les engager dans leurs intérêts et à utiliser leurs talents pour leur rétablissement. Il est important que les personnes en rétablissement sachent qu'elles ont des forces, des intérêts et des talents, car elles ont souvent été servies dans des services de santé mentale principalement axés sur leurs déficits. L'autonomisation des individus en rétablissement implique de renforcer et d'utiliser les forces de l'individu pour les aider à choisir, à obtenir et à garder un travail significatif. Faire participer les individus en tant que personnes ayant la capacité d'apprendre de nouvelles informations, les faire participer à la détermination de leurs intérêts professionnels et de leurs idées sur les stratégies qu'ils souhaitent apprendre et utiliser, et les aider à réfléchir sur les choses qu'ils ont bien faites dans leur expérience antérieure sont des façons dont le programme GMR-T encourage la valeur de l'orientation vers la personne.

- **Autodétermination**

Il est essentiel que les intervenants soutiennent l'autodétermination de la personne qu'ils aident à atteindre le bien-être au travail. Les intervenants reconnaissent que les personnes atteintes de troubles mentaux ont le droit de choisir quels objectifs de bien-être et de travail sont importants pour elles et comment elles veulent procéder pour atteindre ces objectifs. Les intervenants aident et soutiennent les personnes dans le programme GMR-T à faire des choix éclairés sur le contenu qui correspond à leurs objectifs et à leurs expériences. Un thème constant dans GMR-T est de fournir des informations, des options et des stratégies pour sensibiliser les gens aux options de bien-être au travail.

- **Partenariat**

L'esprit de GMR-T est celui du partenariat. L'intervenant et la personne travaillent côte à côte dans une relation d'égalité qui reflète le respect de l'autre. Le rôle de l'intervenant est de faciliter et de soutenir l'utilisation de l'information et des stratégies par la personne dans sa vie et au travail. La personne se sent respectée pour son expertise et ses expériences quand il est avec l'intervenant. La personne se sent soutenue dans sa prise de décision et valorisée pour ses points de vue. L'intervenant est également respectueux et conscient des valeurs culturelles, des pratiques et des attitudes selon lesquelles la personne vit et intègre sa vision du monde.

Les participants

Le programme GMR sur lequel GMR-T a été développé à partir d'une revue des approches validées empiriquement pour enseigner la gestion de la maladie aux personnes atteintes de schizophrénie, de trouble schizo-affectif, de trouble bipolaire et de dépression majeure (Gingrich & Mueser, 2011; Mueser, et al., 2002).

Depuis les études originales, GMR a été testé auprès d'un groupe plus large de participants, de patients hospitalisés, de patients externes et de personnes vivant de manière autonome dans la communauté, y compris des individus de toutes races et d'un large éventail de cultures (Gingrich & Mueser, 2011). GMR-T a été développé et testé avec un large éventail de participants travaillant avec des spécialistes en emploi, y compris des personnes souffrant de troubles de l'humeur, de troubles psychotiques, de troubles de stress post-traumatique et autres.

Les participants au GMR-T peuvent être toute personne ayant un problème de santé mentale ou de santé comportementale qui pourrait être intéressée à travailler. Les participants n'ont pas à accepter leur diagnostic pour pouvoir utiliser le GMR-T. Les intervenants du GMR-T utilisent n'importe quel langage utilisé par le participant lui-même pour décrire ses expériences. Comme c'est le cas pour le GMR, les participants n'ont pas besoin d'être *clean* et sobres comme condition préalable à leur participation au programme GMR-T. Les participants peuvent ou non être actuellement dans un programme de réadaptation professionnelle, tel que le Soutien à l'Emploi. Le simple fait d'être intéressé à travailler suffit. Ceux qui travaillent également avec un spécialiste en emploi peuvent être mieux en mesure d'utiliser ce qu'ils apprennent du GMR-T pour poursuivre leurs objectifs. Cela n'a pas encore été entièrement étudié.

La logistique

Contextes

GMR-T peut être utilisé dans un large éventail de contextes, partout où la question du travail peut se poser. Cela peut inclure des cliniques externes, des programmes de jour, des programmes résidentiels, des programmes de logements supervisés, des programmes de Soutien à l'Emploi, des programmes de case-management, etc. La séance peut être dispensée dans n'importe quel cadre qui convient au participant et à l'intervenant. Comme pour le GMR, il peut s'agir du domicile du participant ; ou un lieu public où l'intimité et un environnement exempt de distractions sont possibles, comme une organisation religieuse, une école, une bibliothèque ou un centre communautaire.

Durée et fréquence des séances

Les séances sont généralement programmées pour 30 à 60 minutes à la fois, en fonction des préférences et de la tolérance du participant. Selon que vous livrez GMR-T dans un format de groupe ou un format individuel, la durée choisie dépend du niveau d'engagement des participants et de leur capacité à apprendre le matériel. Certaines personnes ont une capacité d'attention limitée ou des difficultés à traiter les informations ou peuvent avoir le type de symptômes qui rendent difficile la concentration pendant de longues périodes. Les intervenants peuvent également constater que les participants augmentent leur durée d'attention au fil du temps à mesure qu'ils se familiarisent avec le format et le contenu du programme.

La fréquence des séances varie selon les participants, leur style d'apprentissage et les activités ou autres interventions auxquelles ils participent. Par exemple, si quelqu'un travaille déjà, les séances peuvent devoir être programmées le soir à n'importe quelle fréquence rendant possible le reste de la vie quotidienne. Pour certains participants, des séances plus fréquentes au début du GMR-T les aident à mieux apprendre et retenir les informations. Pour d'autres, des séances hebdomadaires peuvent être préférables pour leur donner plus de temps pour mettre en pratique ce qu'ils ont appris entre les séances. Le nombre de séances par module varie également selon les participants.

Certains participants apprennent mieux et ont besoin d'informations présentées en plus petits morceaux. Par conséquent, il peut être préférable de diviser un module en deux ou trois séances plutôt que d'essayer de couvrir la matière en une seule séance. Certains participants peuvent avoir besoin de revoir et d'utiliser certains modules plus que d'autres, selon leur situation. Par exemple, la prévention des rechutes au travail peut être une question suffisamment difficile pour un participant pour qu'un intervenant puisse trouver que la répétition de stratégies et de pratiques est bénéfique pour la personne.

Séances de groupe ou individuelles

GMR-T a été développé pour être utilisé lors de séances individuelles. L'avantage d'organiser des séances individuelles est que les participants peuvent avancer à leur propre rythme et utiliser les modules dans l'ordre qui fait sens pour eux et convient le mieux à leur situation de vie. Par exemple, un participant peut trouver que le module sur comment faire face aux défis et aux symptômes au travail est très pertinent pour ses difficultés, tandis que le module sur les faits pratiques sur la maladie mentale et le travail peut être moins pertinent pour le moment. La meilleure façon d'engager les participants dans GMR-T et de maintenir leur niveau d'intérêt c'est lorsque les modules peuvent être sélectionnés en fonction de leurs préférences et de leur pertinence.

Certaines agences, cependant, ont utilisé GMR-T dans un cadre de groupe. Comme pour le GMR, la taille recommandée d'un groupe se situe entre quatre et six participants. Un format de groupe peut être plus économique pour l'agence et peut fournir aux participants plus de motivation, d'idées et de soutien par les pairs que ce qui est disponible dans les sessions

individuelles. Le principal inconvénient des séances de groupe c'est que l'on perd tout le bénéfice qu'il y a de sélectionner pour un individu les modules qui reflètent ses préférences et ses circonstances de vie. Certaines stratégies peuvent aider à réduire ce problème. Elles consistent à former le groupe avec des personnes qui sont au même stade de leur rétablissement professionnel - envisager un travail, choisir un travail, trouver un travail ou garder un travail (Anthony et al., 2002).

De plus, organiser certaines sessions individuellement et en organiser d'autres en groupe peut être une autre stratégie pour augmenter le degré d'adaptation possible pour chaque participant (Gingrich & Mueser, 2011). Par exemple, le module sur le travail et le rétablissement ou le module sur les faits pratiques sur la maladie mentale et le travail peuvent être de bons modules à faire en groupe, car ils présentent des idées de base sur ce domaine, alors que d'autres modules peuvent être mieux réalisés individuellement. Une autre stratégie pour utiliser à la fois un format de groupe et maintenir les avantages des séances individuelles peut consister à utiliser un format de groupe pour fournir un soutien social, partager des stratégies d'adaptation et offrir des encouragements dans la poursuite d'objectifs personnels.

Utilisation des modules

Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail est un programme éducatif. La valeur d'une approche éducative pour aider les gens à atteindre leurs objectifs de rétablissement est que le processus donne immédiatement un rôle significatif à la personne. Une approche éducative invite la personne à être un étudiant plutôt qu'un patient, un usager ou un client. Cette approche valorise le fait que l'apprentissage est un processus continu qui aide les gens à atteindre leurs objectifs. L'apprentissage reflète l'espoir et l'attente que les gens travailleront dans le bien-être.

Les modules GMR-T intègrent des techniques d'engagement, éducatives, motivationnelles et cognitivo-comportementales. La recherche a indiqué que l'apprentissage est amélioré pour les personnes avec cette approche combinée (par exemple, Meyer, Rose, & Gordon, 2014; Gronneberg, & Johnston, 2015).

Des stratégies d'engagement, motivationnelles, éducatives et cognitivo-comportementales sont utilisées dans le programme GMR-T pour engager une personne dans le processus GMR-T, pour améliorer sa participation et ses progrès à travers le GMR-T, et pour l'aider à appliquer dans sa vie les connaissances et les compétences acquises dans le cadre du programme GMR-T.

Aperçu des stratégies

Engager des personnes dans un partenariat mutuel implique d'utiliser d'excellentes compétences en communication. Écouter activement la personne et refléter ce que l'intervenant a entendu, démontre du respect pour la personne. Répondre aux sentiments d'une personne avec empathie transmet un message de compassion qui aide à établir la confiance. Partager des observations de manière équilibrée en mettant l'accent sur les points forts de la personne l'aide à développer confiance et espoir. Persister à tendre la main aux personnes qui ont du mal à assister à leurs séances transmet également le message qu'elles sont importantes et qu'elles sont valorisées. Garder le contact démontre constamment aux gens que leur participation est importante. Leur rappeler leurs objectifs professionnels et de bien-être et les encadrer pour qu'ils persistent et assistent aux séances renforcent l'espoir, la résilience et l'autodétermination.

Stratégies motivationnelle

Des stratégies motivationnelles sont incluses dans GMR-T. Ces stratégies abordent la question fondamentale de savoir pourquoi la personne veut apprendre, travailler et vivre avec bien-être. Si une personne considère que l'apprentissage de certaines informations ou compétences n'est pas pertinent pour ses besoins, elle ne sera pas motivée à investir dans l'effort nécessaire d'apprentissage et d'utilisation de nouvelles stratégies.

La motivation ne doit jamais être supposée et le manque de motivation ne doit jamais être utilisé pour humilier ou juger une personne. La motivation peut être développée, et elle peut aussi croître et décroître. Les intervenants aident les personnes en rétablissement à développer leur motivation en utilisant des stratégies qui inspirent l'espoir, en s'associant avec la personne, en enseignant des informations qui élargissent leurs connaissances et leurs stratégies et en offrant des opportunités d'autodétermination et de réussite.

Motiver les personnes

Motiver les personnes implique de relier les informations GMR-T et l'apprentissage des compétences avec leurs objectifs personnels et leurs objectifs professionnels. Il s'agit d'une stratégie essentielle car les personnes perdent souvent de vue la raison pour laquelle elles apprennent des informations. Aborder les peurs des personnes, les obstacles perçus, le manque de confiance et reconnaître leurs réalités qui peuvent être négatives sont essentiels car ces problèmes érodent l'auto-efficacité, la confiance et l'espoir. Aider les personnes à peser le pour et le contre du changement, à la fois dans leurs rôles et dans leurs comportements, aide les gens à s'autodiriger et à déterminer eux-mêmes leurs objectifs. Cela renforce la motivation. Recadrer les expériences des gens sous un jour positif afin qu'ils soient plus en mesure d'assumer une attente pleine d'espoir renforcera également la motivation.

Partager des histoires sur le rétablissement et exprimer votre confiance que la personne atteindra ses objectifs professionnels est essentiel. Il est essentiel aussi de reconnaître leurs réalités négatives et de les aider à relier leurs expériences à la croissance personnelle et à la résilience. Aider les personnes à se connecter et à utiliser le soutien par les pairs est primordial pour la motivation, car les pairs comprennent vraiment ce que la personne tente et s'efforce d'accomplir. Le soutien par les pairs est inspirant et donne un sentiment d'humanité commune.

Stratégies pédagogiques

Les stratégies pédagogiques visent à fournir aux personnes des informations et des stratégies qu'elles peuvent utiliser dans leur vie quotidienne. Cet enseignement est interactif et non didactique. Il renforce l'apprentissage actif plutôt que l'absorption passive de l'information. Les personnes apprennent mieux l'information en entendant, en voyant, en faisant et en discutant. Les intervenants sont encouragés à utiliser le cadre pédagogique de DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER comme méthode pour développer une expérience éducative interactive. Chaque module offre de nombreuses occasions de DIRE des informations, de MONTRER un exemple du sujet, de FAIRE une activité d'apprentissage et d'inclure tout au long des occasions de DISCUTER. Ce DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER garantit également que tous les styles d'apprentissage sont pris en charge. Chacun apprend différemment et cette approche intègre un cadre universel.

En plus de DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER, il est essentiel que les intervenants vérifient régulièrement la compréhension. Engager la personne en lui demandant ce que le matériel signifie pour elle, pourquoi elle veut l'apprendre et ce qu'elle pense des sujets garantira qu'elle est engagée et que le matériel est présenté d'une manière qui répond à ses besoins. La vérification de la compréhension permet à l'intervenant de modifier le contenu de chaque module pour répondre aux besoins d'apprentissage de la personne. GMR-T est censé être modifié pour répondre aux points de vue culturels de la personne, à son niveau d'alphabétisation et à la pertinence personnelle.

Préparer son enseignement

Préparer son enseignement est une stratégie essentielle pour l'intervenant. Chaque apprenant possède un style d'apprentissage unique qui oblige l'intervenant à personnaliser le matériel qu'il va DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER dans le programme. Cette personnalisation nécessite une planification proactive.

Les stratégies d'enseignement donnent vie au programme GMR-T pour la personne. L'utilisation d'un cadre DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER garantit que les modules seront interactifs.

- Orienter la personne vers la raison pour laquelle ce module particulier est pertinent pour son objectif de bien-être et d'emploi engage l'apprenant dès le début de l'enseignement.
- Partager vos histoires de bien-être et de travail et leur demander leurs histoires de bien-être et de travail crée un lien dans le processus d'enseignement.
- Modifier les modules pour répondre aux besoins culturels, linguistiques et littéraires de la personne contribue à rendre le contenu pertinent et utile à la personne.
- Les intervenants sont encouragés à personnaliser GMR-T en utilisant leur propre style et les outils avec lesquels ils se sont familiarisés.
- L'ajout de matériel, de médias sociaux et l'inclusion de la personne dans la modification des modules aident à la rencontrer là où elle en est dans son rétablissement professionnel et son niveau d'éducation.
- L'utilisation de l'humour et de références culturelles peut augmenter le plaisir et la signification de l'apprentissage.
- Vérifier la compréhension tout au long de la séance et, si nécessaire, décomposer les informations en plus petits morceaux favorise une meilleure compréhension et une plus grande signification.
- Entraîner les personnes à essayer de nouvelles stratégies et compétences contribue à renforcer l'impact des informations fournies.
- L'utilisation de vous-même pour faire la démonstration d'une stratégie et la pratique du jeu de rôle ensemble peuvent également renforcer le lien entre l'intervenant et l'apprenant.
- La révision de la séance précédente chaque semaine permet à l'intervenant d'évaluer ce qui a été retenu et compris. Demander à l'apprenant de vous résumer les points saillants de la leçon aide également l'intervenant à évaluer la quantité de matériel antérieur retenu et à modifier en conséquence l'enseignement actuel et futur.

- Concevoir ensemble des devoirs spécifiques, réalisables et significatifs augmente les chances que la personne essaie de faire les devoirs.
- Résumer les points et thèmes clés aide à relier les points et thèmes clés aux objectifs et aux rêves de la personne et consolide l'apprentissage.

Il peut être utile de décomposer les modules en plus petits morceaux pour faciliter la compréhension. Il est utile de développer des jeux de rôle, des médias sociaux et des aides visuelles pour démontrer le contenu. Il est vraiment utile de développer des devoirs pratiques, en partenariat avec l'apprenant, pour aider la personne à appliquer les stratégies à sa vie quotidienne. Fixer de petits objectifs réalisables pour chaque semaine crée une base de succès qui responsabilise les personnes au fil du temps.

Techniques cognitivo-comportementales

GMR-T intègre des techniques cognitivo-comportementales tout au long des modules, car il a été prouvé par la recherche qu'elles améliorent l'application de l'information et des stratégies dans la vie des personnes. Cinq techniques sont utilisées : le renforcement, la mise en forme, la modélisation, la pratique et la restructuration cognitive.

1. Renforcement

Les intervenants utilisent le renforcement de deux manières fondamentales. Premièrement, les intervenants utilisent le renforcement positif pour encourager, féliciter et démontrer de la confiance et de l'enthousiasme à la personne qui apprend le matériel. C'est important parce que cela reconnaît les efforts des personnes et aide à renforcer leur efficacité personnelle et leur confiance. Deuxièmement, au fur et à mesure que la personne en rétablissement apprend les informations et choisit des stratégies pertinentes pour le bien-être, elle commence à ressentir les effets de renforcement naturels, y compris la réalisation de ses objectifs personnels.

2. Façonnement

La façonnement fait référence au renforcement par approximations successives d'un objectif. L'expression « Rome ne s'est pas construite en un jour » résume le concept de façonnement. Il faut du temps pour que les gens apprennent, appliquent de nouvelles stratégies; et chacun apprend différemment et à son rythme. Il est important pour les intervenants de reconnaître les petites étapes du processus et de fournir de nombreux commentaires, soutiens et encouragements. Les intervenants partagent leur compréhension du temps, des efforts et du courage qu'il faut pour apporter des changements, apprendre de

nouvelles stratégies et atteindre ses objectifs. Cette attitude des intervenants favorise l'autonomisation et l'espoir.

3. Modeling

Le modeling est une technique très puissante pour enseigner de nouvelles compétences aux gens. Le modeling implique que l'intervenant ou quelqu'un d'expert dans la compétence démontre la compétence. C'est ce qui est sous-entendu dans le « Montrer » de l'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER, et il joue un rôle important dans le GMR-T. Le modeling peut être effectué en démontrant réellement la compétence pour la personne ou en regardant la compétence utilisée par une autre personne. Le modeling, le « Montrer », est particulièrement puissant lorsqu'il est suivie par la mise en pratique, le « Faire » par la personne avec un soutien et des commentaires.

4. Pratique

Les opportunités de pratique sont des éléments clés de GMR-T. Afin d'acquérir de nouvelles compétences, celles-ci doivent être pratiquées à la fois en séance et dans les environnements de travail et communautaires de la personne. La pratique aide la personne à se familiariser avec une nouvelle compétence, à découvrir les obstacles à l'utilisation de la compétence et offre des possibilités de feedback de la part de l'intervenant. Les jeux de rôle aident à garantir que l'apprentissage est interactif et permettent la pratique d'une nouvelle compétence avec feedback. Les intervenants s'efforcent toujours de donner un feedback équilibré après un jeu de rôle en mettant l'accent d'abord sur les points forts et ensuite sur les points à améliorer. Un autre type de pratique consiste à élaborer des devoirs hebdomadaires en partenariat. Encourager la personne à essayer la compétence au travail ou dans d'autres environnements, puis à revenir en discuter avec l'intervenant, permet de faire de la résolution de problèmes et de renforcer la stratégie.

5. Restructuration cognitive

La restructuration cognitive est une stratégie qui consiste à aider une personne à recadrer et à développer une façon alternative, plus adaptative et souvent plus précise de voir les choses. Les croyances des personnes sur elles-mêmes, le monde du travail, leur bien-être et leurs styles personnels de traitement de l'information, façonnent la façon dont elles réagissent aux événements. Leurs croyances et leurs styles personnels de traitement des informations peuvent être influencés par de nombreux facteurs, notamment la stigmatisation, les expériences négatives et les symptômes. La restructuration cognitive aide les personnes à évaluer l'exactitude de leurs pensées, à examiner les preuves et leur apprend à remettre en question leur interprétation des événements de leur vie d'une

manière plus précise et positive. GMR-T comprend des opportunités d'apprendre des stratégies de restructuration cognitive qui peuvent aider les gens à minimiser la détresse qui provient d'interprétations inexactes des pensées et des sentiments au travail.

Résumé

	Stratégies			
	Engagement	Motivation	Éducation	Cognitivo-- comportemental
Exprimer de l'empathie, démontrer sa compréhension	X	X	X	X
Information et sensibilisation, garder le contact	X	X		
Identifier les avantages personnels de l'apprentissage	X	X		
Mettre en valeur les réalisations passées		X		
Utiliser des exercices et des exemples de balance décisionnelle		X		
Renforcement, louer les progrès et les efforts		X	X	X
Façonnement				X
Modeling			X	X
Pratique			X	X
Restructuration cognitive				X

Implication de personnes significatives

Les personnes significatives sont les personnes importantes dans la vie d'une personne.

De nombreuses personnes bénéficient de l'implication de personnes significatives pour les aider à bien vivre et à travailler. L'implication de personnes significatives peut être utile de plusieurs façons. Fournir des informations précises sur les problèmes de santé mentale aux personnes significatives, qui peuvent être mal informées, cela peut réduire les critiques à l'égard des objectifs de bien-être et de travail de la personne.

Encouragez la personne à partager ses objectifs de bien-être et de travail avec des personnes significatives, car cela peut générer du soutien et aider la personne à atteindre ses objectifs. Les pairs ayant une expérience vécue de la maladie, qui travaillent, peuvent être des mentors stratégiques et fournir des soutiens importants. La personne peut également partager sa feuille de travail et ses documents pédagogiques avec leur spécialiste en emploi, afin qu'elle soit soutenue dans son utilisation des stratégies de bien-être grâce à l'encadrement qu'elle peut recevoir au travail.

La décision d'impliquer une personnes significative est toujours le choix de la personne. Explorez avec la personne les avantages de l'impliquer et respectez sa décision quant à savoir si et comment l'impliquer.

Le contenu du programme

Le programme de *Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail* est divisé en neuf modules. Chaque module suit le même format, incluant l'introduction, les choses à savoir, les exemples de personnes ayant des expériences vécues, des conseils et des stratégies, des auto-évaluations et des résumés. Certains modules incluent un plan personnel.

Ordre des modules

Il y a un avantage à commencer par le module 1 : Rétablissement et Travail, car il fournit un cadre et une base essentiels pour les modules suivants. La recherche a démontré que le GMR-T est flexible. Les personnes en rétablissement trouvent en utilisant les modules qu'elles jugent les plus pertinents pour elles-mêmes, un soutien à leur bien-être professionnel. Les intervenants sont encouragés à commencer par le module 1, puis, en partenariat, à déterminer avec la personne quel module est le plus logique pour elle d'apprendre ensuite. Les modules peuvent être répétés aussi souvent que la personne le souhaite ou en a besoin.

Quel que soit l'ordre de présentation, il est utile de s'assurer qu'au fil du temps, la personne aura pu être exposée à tous les 9 modules de sorte qu'elle puisse avoir une éducation complète sur les différents aspects du bien-être au travail. Si la personne n'obtient jamais d'emploi au cours du GMR-T, les informations sur *Donner le meilleur de soi-même au travail* ou sur *Établir des relations sociales au travail* peuvent être utiles comme aperçu ou introduction à des situations futures. Ces informations peuvent en effet rassurer la personne sur les moyens de gérer les problèmes qu'elle s'inquiète de rencontrer alors qu'elle envisage de travailler. Parfois, si une personne ne travaille pas, le contenu de ces modules peut être appliqué à d'autres domaines pour aider la personne à comprendre les concepts. Par exemple, une personne peut utiliser les stratégies de *Donner le meilleur de soi-même au travail* lorsqu'elle retourne à un programme scolaire. L'élaboration d'une feuille de suivi pour noter quels modules ont ou n'ont pas été couverts au fil du temps peut être utile pour parcourir l'ensemble des modules.

Chaque module vise à sensibiliser, à partager les expériences vécues des personnes sur le sujet, à identifier une gamme de stratégies et à aider la personne à appliquer ensuite ce qu'elle apprend à ses propres expériences.

Les modules de Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail

Module 1	Rétablissement et Travail
Module 2	Faits pratiques sur les problèmes de santé mentale et le travail
Module 3	Le modèle Vulnérabilité-Stress et le Rétablissement au travail
Module 4	Utiliser efficacement les médicaments et éviter les drogues et l'alcool pour sa réussite au travail
Module 5	Faire face aux défis et aux symptômes au travail
Module 6	Faire face au stress au travail
Module 7	Établir des relations sociales au travail
Module 8	Prévenir les rechutes
Module 9	Donner le meilleur de soi-même au travail

Format des séances GMR-T

Chaque séance du programme *Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail* suit la même structure. Après avoir participé à quelques séances, la plupart des participants se familiarisent et se sentent à l'aise avec le format. Comme les intervenants utilisent systématiquement le même format, cela devient également confortable pour eux. Un plan de leçon est inclus dans chaque module de ce guide de l'Intervenant (voir Partie 2) pour donner des instructions sur la façon d'utiliser le format avec le sujet particulier ainsi que les objectifs et les stratégies clés du module.

Voici un processus général qui est recommandé lors de l'utilisation des modules GMR-T.

Les étapes :

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et ses éventuels problèmes.
2. Passez en revue la séance précédente et tous les exercices pratiques.
3. Déterminez ensemble le module de la séance.
4. Expliquez pourquoi le sujet est important ou utile pour la personne.
5. Discutez des objectifs et des activités de la séance.
6. Montrez ou démontrez un exemple.
7. Enseigner ou partager l'information.
8. Discutez ou pratiquez l'information ou la compétence.
9. Résumez la séance et déterminez ensemble un exercice pratique à réaliser.
10. Remerciez la personne pour sa participation et invitez-la à la prochaine séance.

Il est essentiel que l'intervenant soit sensible au niveau d'énergie, à la capacité d'attention et au niveau d'alphabétisation de la personne. Il est important de personnaliser le rythme de chaque séance en fonction des besoins de la personne. Il peut être souhaitable de faire des pauses pendant chaque séance ou simplement d'avoir de brèves séances. La recherche a montré que les séances durent généralement entre 30 et 60 minutes. Les thérapeutes ont également constaté qu'il est très important d'équilibrer le temps passé à accueillir la personne et à se renseigner sur ses problèmes afin de laisser suffisamment de temps pour travailler sur le module.

Établissement d'objectifs

Beaucoup de gens ne sont pas désireux d'identifier ou de travailler sur des objectifs spécifiques. Les personnes qui ont peut-être eu beaucoup de déceptions dans leur vie, peuvent voir les objectifs comme une autre occasion d'échec inévitable. D'autres peuvent avoir eu des expériences négatives d'avoir eu des objectifs qu'on leur imposait. Cependant, se fixer des objectifs et obtenir ensuite l'aide d'un intervenant pour atteindre ces objectifs fait partie intégrante du GMR-T en ce sens que cela aide les gens à progresser vers le Rétablissement.

Se concentrer sur le rétablissement dans le domaine professionnel et ce que cela signifie pour la personne, plutôt que sur des objectifs dès le départ, peut aider la personne à commencer à envisager les changements qu'elle aimerait faire. L'intervenant peut ne jamais utiliser le terme « objectif », s'il s'agit d'un terme qui évoque de nombreux sentiments négatifs pour la personne. L'intervenant peut choisir d'utiliser les termes « changements que vous aimeriez apporter » ou « chose que vous voulez faire ».

Parfois, l'objectif de rétablissement dans le domaine professionnel consiste à choisir le type de travail ou d'emploi que la personne aimerait. Il s'agit d'un objectif important et déterminant. Passer en revue les valeurs et les critères généraux de la personne pour faire un choix de travail (par exemple, « que les gens me respectent », « aider les autres », « assez d'argent pour payer une voiture », etc.) puis réfléchir aux options sont des stratégies utiles pour aider une personne, avec une expérience limitée dans le monde du travail, à faire un choix. Parfois, travailler en collaboration avec un spécialiste en emploi, qui aide en fait une personne à trouver un emploi, peut être essentiel pour aider la personne à identifier ses valeurs professionnelles et ses critères personnels. Essayer différents emplois est un moyen expérientiel pour de nombreuses personnes de découvrir leurs intérêts et leurs valeurs pour le travail. Malheureusement cette stratégie n'est pas toujours possible, sans la collaboration d'un spécialiste en emploi, et dépasse le champ d'action de l'intervenant utilisant le programme GMR-T.

Une façon de faire très utile est de décomposer l'objectif global de Rétablissement dans le domaine professionnel ou « ce que je veux faire » en objectifs à court terme, puis transformer chaque objectif à court terme en étapes gérables. Cela augmente la capacité de

la personne à penser en terme de futur et à réussir une expérience qui construira d'autres expériences de réussite.

L'utilisation d'une feuille de suivi GMR-T peut être un moyen utile de garder de façon claire dans l'esprit de l'individu ses progrès vers ses objectifs. Examiner une feuille de suivi sur une base hebdomadaire ou régulière, cocher les étapes, discuter des problèmes qui peuvent survenir à chaque étape et des stratégies pour les surmonter, modifier les objectifs, tout cela fonctionne pour garder la personne engagée, la faire avancer vers ses objectifs et lui faire connaître le succès avec le temps. Le suivi régulier des objectifs permet à l'intervenant de renforcer toutes les mesures prises ainsi que de lier le matériel des modules aux efforts réels de la personne pour progresser vers ses objectifs. Un exemple de feuille de suivi est fourni à la fin de la partie 2 de ce guide (pages 54-55).

Le suivi des objectifs peut être difficile pour les gens. Un objectif peut avoir été significatif lorsque la personne l'a défini et au fil du temps, il l'est moins et doit donc être modifié. La personne peut ne pas poursuivre jusqu'au bout, car elle n'a pas les compétences nécessaires pour atteindre l'objectif, et peut avoir besoin d'un enseignement de compétences pour développer les compétences. Elle peut avoir besoin d'un soutien supplémentaire (c'est-à-dire des indices, des rappels) pour se souvenir de travailler sur les étapes qui ont été identifiées. L'objectif ou les étapes peuvent ne pas être suffisamment bien définis, ou les étapes peuvent ne pas être assez petites pour le niveau de fonctionnement de la personne et doivent donc être revus et définies plus concrètement. Lorsqu'une personne ne poursuit pas ses objectifs, il est important que l'intervenant explore avec la personne les obstacles qui se dressent sur son chemin et identifie des stratégies réalisables pour les surmonter.

Développer des exercices pratiques efficaces

Pratiquer ce qui est appris dans les séances, en dehors des séances, est essentiel pour apprendre de nouvelles matières. La pratique offre aux participants la possibilité de revoir ce qu'ils ont appris et de l'appliquer à leur vie quotidienne, ainsi que de progresser vers leurs objectifs spécifiques. Chaque étape réussie vers un objectif fournit des preuves concrètes à la personne qu'elle peut faire changer les choses et qu'il y a des raisons d'espérer une vie plus significative qui inclut le travail.

Lorsqu'on parle de pratiques à domicile, il est important que l'intervenant soit sensible au potentiel de réactions négatives. Beaucoup de gens ont eu de mauvaises expériences scolaires et ont eu de nombreux échecs dans les milieux éducatifs dont le souvenir douloureux peut être déclenché par le mot « devoirs ». D'autres n'ont pas de telles associations. L'utilisation de termes neutres, tels que « pratique » ou « suivi », peut être une stratégie pour éviter de déclencher une réaction négative et un manque d'investissement. Orienter les participants sur le fait que GMR-T inclut un suivi de chaque nouveau module et de ses informations, aide les gens à savoir à quoi s'attendre. De plus, le ton de l'intervenant et la description des possibilités de pratique sont essentiels pour établir des attentes

positives et donner suite à la pratique. Il est utile de préciser les avantages de chaque pratique et de décrire sa relation avec les objectifs de la personne pour donner le ton.

Il existe deux types de pratiques présentées dans GMR-T : 1. Réviser ou pratiquer le matériel enseigné dans le module, et 2. Étapes vers des objectifs personnels. Par exemple, l'examen de documents distribués en fin de séance est un type de tâche. La pratique des compétences de relaxation à la maison est un autre exemple de révision ou de pratique des informations du module. Le suivi des étapes franchies vers la réalisation d'un objectif spécifique, puis l'examen de cette étape avec l'intervenant est un exemple du deuxième type de pratique, c'est-à-dire les étapes vers l'objectif.

Les pratiques doivent être développées en collaboration avec le participant et adaptées à sa situation particulière, notamment en explorant comment la pratique aura des avantages spécifiques pour le participant et en concevant des instructions spécifiques pour aider la personne à comprendre quoi faire, quand le faire, avec qui le faire, et comment se souvenir de le faire.

Bien que les gens ne suivent souvent pas les pratiques au départ, mais avec du renforcement et du dépannage par rapport aux difficultés à suivre la pratique, au fil du temps, de nombreux participants commencent à s'investir dans la pratique et voient ses avantages par rapport à leurs objectifs personnels. Se concentrer sur de petites améliorations graduelles dans le suivi des pratiques peut être encourageant et renforçant pour la personne. Les problèmes courants dans le suivi incluent : le manque de compréhension de ce que la pratique était censée avoir été, l'oubli de la pratique, ou le manque d'espoir ou de croyance en leur capacité à faire changer les choses. Examiner les causes du manque de suivi des participants est essentiel pour résoudre la difficulté et favoriser la réussite du programme GMR-T.

Les stratégies utiles pour faire face aux problèmes de suivi comprennent :

1. N'oubliez pas de louer tous les efforts, grands et petits. Par exemple, vous pourriez dire à quelqu'un qui n'a pas fait la pratique parce qu'il s'est senti submergé par le nombre de mots sur la page : "Il est clair que vous avez regardé la pratique dont nous avons discuté - excellent travail !"
2. Explorez les défis qui se sont présentés : Vous vous souvenez ? Vous ne savez pas quoi faire ? Ne pas croire que cela comptait ? Avoir peur que ce ne soit pas « faisable » ou qu'ils échouent ? ,etc.
3. Résoudre les problèmes autour des spécificités des défis afin que les gens puissent réussir. Par exemple, divisez la pratique en plus petits morceaux que prévu à l'origine, commencez la pratique dans la séance elle-même, définissez un rappel sur un smartphone pour faire la pratique, ou choisissez un moment précis pour le faire et réglez une alarme pour rappeler à la personne le moment pour la faire.

Guide de l'Intervenant

Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail

Deuxième partie : Les 9 modules

Sommaire :

Module 1 : Rétablissement et Travail	28
Module 2 : Faits pratiques sur les problèmes de santé mentale et le travail	30
Module 3 : Le modèle Vulnérabilité-Stress et le Rétablissement au travail	33
Module 4 : Utiliser efficacement les médicaments et éviter les drogues et l'alcool pour sa réussite au travail.....	36
Module 5 : Faire face aux défis et aux symptômes au travail.....	39
Module 6 : Faire face au stress au travail	42
Module 7 : Établir des relations sociales au travail.....	45
Module 8 : Prévenir les rechutes	48
Module 9 : Donner le meilleur de soi-même au travail	51

Module 1 : Rétablissement et Travail

Guide de l'Intervenant

Objectif du module: Les participants établiront des objectifs de rétablissement et de travail et identifieront des stratégies de bien-être personnel.

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un petit tableau blanc pour noter les concepts, idées et rendre l'expérience interactive. Stylos, marqueurs, papier, ainsi que tout matériel pédagogique sur le rétablissement, le bien-être, le soutien par les pairs et le travail (par exemple, des ressources liées à la recherche de soutien par les pairs, des sites Web sur la promotion de la santé et du bien-être, des histoires d'expériences de travail réussies et de Rétablissement dans le domaine du travail), sont également utiles à avoir sous la main. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Environnement:

Choisissez un espace qui convient à la personne et qui permet également un peu d'intimité et de calme.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être. Écoutez ce qu'elle a à dire sur les thèmes du bien-être, de résilience, de détermination, ainsi que sur ses réalités négatives. Ces thèmes peuvent être des sources de connexion avec le matériel GMR-T.
2. Passez en revue le but de travailler ensemble avec le programme GMR-T. Parler du travail en partenariat et ce que cela signifie pour la personne. Orientez la personne vers le curriculum, les 9 modules, et expliquez que le processus commence avec le module 1 et après cela, la personne détermine sur quel module elle veut travailler jusqu'à ce que tous les modules soient terminés. Expliquez que les séances durent généralement de 30 à 60 minutes. Demandez-lui de partager sa compréhension de ce qu'est le GMR-T et du fonctionnement en partenariat pour confirmer qu'elle a bien entendu et compris.
3. Explorez la compréhension et l'expérience de la personne avec son rétablissement. Demandez-lui ce que le rétablissement signifie pour elle et pourquoi elle veut travailler. Il

peut être valorisant d'écrire ses réponses sur un tableau blanc pour les visualiser pendant la séance.

4. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment son bien-être pendant la séance.
5. Cette session vise à inspirer la personne à se fixer de petits objectifs à la fois pour son rétablissement personnel et son travail. Relier leurs espoirs et leurs rêves au GMR-T et au processus sur lequel vous vous associez est votre objectif en tant qu'intervenant.
6. Les stratégies de motivation comprennent l'exploration des avantages et des inconvénients du travail, le recadrage des difficultés professionnelles passées en un apprentissage positif et la promotion de l'espoir et des attentes positives pour le rétablissement, le bien-être et le travail. Reconnaître les réalités négatives de la stigmatisation, des préjugés et de la discrimination que la maladie mentale apporte dans leur vie ; et utilisez les commentaires des pairs dans le programme pour les inspirer que les gens peuvent travailler avec bien-être.
7. Les stratégies cognitives comprennent le recadrage, car de nombreuses personnes ont eu des expériences de vie et de travail négatives qui peuvent épuiser leur espoir. Il est essentiel de renforcer leurs efforts pour s'engager dans un partenariat et envisager de nouvelles stratégies et de nouveaux objectifs.
8. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T.
9. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur leurs forces, leurs espoirs et leurs rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, courriel, SMS).

Module 2 : Faits pratiques sur les problèmes de santé mentale et le travail

Guide de l'Intervenant

Objectif du module: Les participants obtiendront des informations sur leur état de santé mentale, leurs symptômes et les stratégies de bien-être qu'ils peuvent utiliser pour réussir au travail.

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources, le soutien et le traitement des problèmes de santé mentale. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Environnement :

Étant donné que ce module porte sur les problèmes de santé mentale, il est particulièrement respectueux d'avoir un environnement calme pour assurer l'intimité et la confidentialité.

Structure :

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette phase d'engagement au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire de la personne et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile, et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile.
3. Demandez-lui ce dont elle se souvient du premier module et revoyez avec elle l'exercice pratique que vous lui aviez proposé de faire. Explorez brièvement les défis qu'elle a rencontrés avec la pratique.

4. Orientez-la vers le module et expliquez qu'il est très utile d'apprendre des faits pratiques sur son diagnostic particulier et sur les stratégies de bien-être qui peuvent la soutenir au travail et dans sa vie. Les diagnostics majeurs sont inclus dans le module, il suffit donc de revoir le diagnostic de la personne.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment son niveau de bien-être pendant la séance.
6. Les gens aiment généralement ce module car ils ont souvent été mal informés de leur diagnostic et ont une vision limitée des types de stratégies de bien-être qui peuvent être utiles. C'est l'occasion de remettre en question les idées fausses et les craintes concernant le travail, le bien-être et les problèmes de santé mentale.
7. Les stratégies de motivation comprennent la connexion des informations et des stratégies sur leur santé mentale à leurs objectifs de vie, et comment les stratégies sont leurs outils de bien-être pour les aider à atteindre leurs objectifs de vie. Soulignez leurs forces et les stratégies qu'ils utilisent déjà comme exemples de leur résilience et de leur bien-être. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives.
8. Reconnaissez les réalités négatives de la stigmatisation, des préjugés et de la discrimination que les diagnostics apportent dans leur vie et utilisez les commentaires des pairs dans le programme pour leur inspirer l'espoir que les gens peuvent travailler avec bien-être.
9. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies de bien-être qu'ils utilisent déjà, le recadrage des expériences négatives avec leur santé en un apprentissage positif et la modélisation par la divulgation par vous-même de toutes les stratégies de bien-être que vous employez pour votre bien-être.
10. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-V. D'autres

possibilités consistent à demander à la personne de se concentrer sur une stratégie de bien-être au cours de la semaine à venir afin de pratiquer des soins personnels positifs.

11. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 3 : Le modèle Vulnérabilité-Stress et le Rétablissement au travail

Guide de l'Intervenant

Objectif du module: Les participants apprendront le modèle de vulnérabilité au stress et comment le stress affecte leur santé et leur réussite au travail.

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources, le soutien et la gestion du stress. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette phase de reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre à son dernier commentaire et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile, et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».
3. Demandez-lui ce dont elle se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique. Explorez brièvement les défis qu'elle a rencontrés avec la pratique.
4. Orientez-la vers le module et expliquez qu'il est très utile d'apprendre comment le stress peut jouer un rôle important dans notre santé et notre bien-être. Renseignez-vous sur ses connaissances du stress, ce que cela signifie pour elle et comment elle ressent le stress dans son corps, ses pensées, ses sentiments et ses comportements.

5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est très utile de dessiner le modèle de vulnérabilité au stress sur le tableau blanc ou sur une feuille de papier. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment son niveau de bien-être pendant la séance.
6. Les gens aiment généralement ce module car ils ont souvent peu de connaissances sur la façon dont le stress peut avoir un impact sur leur santé. Bien qu'ils puissent comprendre le stress, ils aiment faire le lien avec leurs facteurs de stress personnels et leur impact sur leur santé. Ils apprennent également les façons négatives de faire face au stress et ont l'occasion d'en savoir plus sur les ressources qui les soutiennent davantage pour atteindre leurs objectifs. C'est une occasion de leur donner les moyens de se lier d'amitié avec leur stress et de développer des stratégies qui minimisent ou éliminent l'impact négatif du stress sur leur bien-être.
7. Les stratégies de motivation comprennent la connexion des informations et des stratégies sur leur santé mentale à leurs objectifs de vie et comment les stratégies sont leurs outils de bien-être pour les aider à atteindre leurs objectifs de vie. Soulignez leurs forces et les stratégies qu'ils utilisent déjà comme exemples de leur résilience face au stress. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Remettez en question les craintes liées au stress et soulignez que la vie et le travail sont pleins de stress qu'ils peuvent gérer avec succès.
8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies de bien-être qu'ils utilisent déjà, le recadrage des expériences négatives avec leur stress en un apprentissage positif et la modélisation par la divulgation par vous-même de toutes les stratégies de stress que vous employez pour votre bien-être au travail.
9. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. D'autres possibilités consistent à demander à la personne de se concentrer sur une stratégie de stress au cours de la semaine à venir afin de pratiquer des soins personnels positifs.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 4 : Utiliser efficacement les médicaments et éviter les drogues et l'alcool pour sa réussite au travail

Guide de l'Intervenant

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les soutiens pour les choix de traitement et les problèmes de toxicomanie. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Objectif du module: Les participants apprendront des informations sur les médicaments et comment ceux-ci peuvent affecter le rendement au travail. Les participants identifieront des stratégies pour minimiser la consommation de substances ou choisir un mode de vie sobre.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire de la personne et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile.
3. Demandez-lui de revoir ce dont elle se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'elle avait à faire. Explorez brièvement les défis que la personne a rencontrés avec la pratique.

4. Orientez la personne vers le module et expliquez que le module porte sur le rôle des médicaments dans le bien-être ainsi que sur le rôle de la consommation de substances dans le bien-être. Insistez sur le fait que l'utilisation de médicaments et de substances est un choix très personnel et qu'ensemble, vous apprendrez des informations qui peuvent aider la personne à faire des choix éclairés. Renseignez-vous sur ses expériences avec les médicaments et les substances. Il est essentiel de reconnaître les difficultés et les expériences négatives que les gens ont eues avec le système de santé mentale et les médicaments. Beaucoup de gens se sentent très traumatisés par ces expériences.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est très utile de se concentrer uniquement sur les médicaments qu'ils peuvent prendre ou qu'ils souhaitent connaître. Certaines personnes peuvent ne pas consommer de substances ou être stimulées par les substances. Si tel est le cas, alors il n'y a aucune raison de passer du temps dans cette section. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment son niveau de bien-être pendant la séance.
6. Les gens ont des sentiments très forts à l'égard des médicaments psychiatriques. De nombreuses personnes ont développé des problèmes de santé physique à cause des médicaments qu'elles prennent. Ce module est une excellente occasion d'en savoir plus sur les médicaments et l'impact potentiel qu'ils peuvent avoir sur la capacité de la personne à travailler avec bien-être. C'est une occasion de les responsabiliser et de les aider à partager les décisions avec leurs soignants pour améliorer leur bien-être au travail. C'est également un module puissant pour connecter les personnes avec un soutien par les pairs autour de leurs problèmes de santé et de consommation.
7. Les stratégies de motivation comprennent le lien entre l'information et les stratégies sur les médicaments et la consommation de substances et leurs objectifs dans la vie. Soulignez leurs forces et les stratégies qu'ils utilisent déjà comme exemples de leur bien-être et de leur autodétermination. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Explorez la prise de décision partagée et les points de vue culturels sur le partenariat avec leurs soignants. Respectez leurs choix en matière de médicaments.
8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies de bien-être qu'ils utilisent déjà, le recadrage des expériences négatives avec les médicaments en un apprentissage positif et les raisons de la prise de décision partagée avec leur prescripteur. Mettez les gens en contact avec des pairs qui travaillent, qui peuvent modeler leurs choix sur les médicaments et la consommation de substances.

9. Terminez la session par un bref résumé et développez ensemble un petit exercice pratique qui est pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. D'autres possibilités consistent à encourager la personne à partager avec son prescripteur de médicaments ses objectifs de travail et son besoin de bien-être au travail.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine session et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 5 : Faire face aux défis et aux symptômes au travail

Guide de l'Intervenant

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les supports pour les stratégies de mieux-être qui peuvent être utilisées au travail. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Objectif du module: Les participants identifieront les problèmes potentiels au travail qui peuvent interférer avec le succès et le bien-être et élaboreront un plan pour faire face aux symptômes persistants.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire de la personne et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».
3. Demandez-lui de revoir ce dont elle se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'elle avait à faire. Explorez brièvement les défis que la personne a rencontrés avec la pratique.

4. Orientez-la vers le module et expliquez que ce module concerne l'identification des problèmes potentiels ou des symptômes persistants qui pourraient interférer avec son travail et l'élaboration d'un plan stratégique pour le succès et la satisfaction. Explorez avec elle ses expériences passées avec le travail et son bien-être. Qu'est-ce qui a gêné ? Quels types de problèmes a-t-elle eu dans sa vie ? Comment a-t-elle géré ou résolu ces problèmes ? Partagez que les problèmes font partie de la vie et du travail. Tout le monde est aux prises avec des problèmes au travail et, en étant proactif et en planifiant comment y faire face, on peut réduire le stress que ces problèmes peuvent entraîner.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Les gens ont de nombreux problèmes, il est donc utile d'aider les gens à hiérarchiser les problèmes les plus susceptibles d'interférer avec leur objectif de travail. Passez du temps à les encourager à discuter d'aménagements raisonnables avec leur spécialiste en emploi, s'ils sentent qu'ils en ont besoin. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment le bien-être de la personne pendant la séance.
6. Les personnes qui n'ont plus travaillé depuis longtemps ou qui ont vécu des expériences professionnelles infructueuses manquent souvent de confiance en elles et d'espoir qu'elles pourront travailler. Les symptômes persistants peuvent être exacerbés au travail et les gens peuvent avoir du mal à trouver des stratégies de bien-être au travail. De nombreuses personnes ont rencontré des difficultés interpersonnelles au travail et, par conséquent, peuvent avoir développé des façons inexactes d'interpréter les pensées, les sentiments et les comportements. Ce module passe du temps à enseigner aux gens la résolution de problèmes et les styles de pensée déformés que nous utilisons tous. Les gens aiment vraiment identifier leur style de pensée particulier qui peut leur causer des problèmes et partager ces histoires. C'est un excellent module pour partager n'importe lequel de vos propres styles de pensée déformés, car il renforce la validité que toutes les personnes sont aux prises avec des problèmes au travail et que les stratégies d'apprentissage permettent aux gens d'être plus performants et plus heureux.
7. Les stratégies de motivation impliquent de relier les informations et les stratégies sur la résolution de problèmes, aux problèmes liés à un symptôme particulier au travail, à une pensée déformée et à la planification de leurs objectifs dans la vie. Soulignez les forces et les stratégies que la personne utilise déjà comme exemples de leur bien-être et de leur autodétermination. Partagez vos observations sur son style de pensée et votre attente positive qu'elle puisse apprendre à défier ce type de pensée. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Explorez ses perspectives culturelles en termes de résolution de

problèmes, de styles de pensée déformés et de relations de travail. Utilisez l'humour pour créer un sentiment de réciprocité autour des problèmes au travail.

8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies positives de résolution de problèmes que la personne utilise déjà, la remise en question des styles de pensée déformés et l'augmentation de la pleine conscience du lien entre les pensées, les sentiments et les comportements. Connectez la personne à des pairs qui travaillent, qui peuvent partager des histoires réussies de résolution de problèmes au travail.

9. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. D'autres possibilités consistent à encourager la personne à être consciente de sa distorsion cognitive particulière au cours de la semaine à venir et à encourager l'utilisation de stratégies pour contester ces pensées. Ce module propose à la fin un plan que la personne peut élaborer. Encouragez la personne à placer le plan à un endroit où elle peut y accéder facilement, comme sur le réfrigérateur au travail ou sur son bureau au travail.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 6 : Faire face au stress au travail

Guide de l'Intervenant

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les supports pour faire face au stress. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Objectif du module: Les participants élaboreront des stratégies efficaces pour gérer le stress au travail. Les participants apprennent comment la résistance au stress peut être un outil de bien-être pour réussir au travail.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire du participant et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».
3. Demandez-lui de revoir ce dont il se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'il avait à faire. Explorez brièvement les défis que le participant a rencontrés avec la pratique.

4. Orientez la personne vers le module et expliquez que le module aide à faire face au stress au travail. C'est une opportunité pour elle d'améliorer sa compréhension de la façon dont elle vit le stress et de la meilleure façon de gérer le stress au travail, afin qu'elle puisse être heureuse et réussir. Partagez que faire face au stress de manière positive renforce la résistance au stress ou la capacité à faire face au stress avec bien-être. Cette résistance au stress peut devenir un outil de bien-être au travail. Demandez-lui comment elle a géré le stress au travail dans le passé. Demandez-lui ce qu'elle fait pour résister au stress. Partagez vos expériences positives et négatives avec le stress au travail et vos outils de résistance au stress.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est très utile de parler à la personne du fait qu'ajouter un travail à sa vie, en soi, peut causer du stress par rapport aux routines, engagements et responsabilités qu'elle peut avoir. Ce module est l'occasion de commencer à explorer les problèmes d'équilibre travail/vie personnelle avec lesquels tout le monde se débat. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment le bien-être de la personne pendant la séance.
6. Les gens veulent travailler. Travailler a de nombreux avantages, mais crée également des inconvénients pour nos vies. Ce module offre des occasions de discuter des tracas quotidiens de la vie et de la façon d'intégrer le travail dans les routines de la personne grâce à l'adaptation préventive. Il enseigne des techniques simples d'adaptation et de relaxation qui peuvent être appliquées n'importe où et aide les gens à élaborer un plan de prévention du stress au travail.
7. Les stratégies de motivation impliquent de relier les informations et les stratégies sur l'adaptation au stress et la relaxation à ses objectifs de travail. Soulignez les points forts de la personne et les stratégies qu'elle utilise déjà comme exemples de leur capacité d'adaptation. Enseignez les techniques d'adaptation et de relaxation et pratiquez les avec la personne. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Explorez toutes les stratégies d'adaptation culturelles qu'elle peut avoir et mettez-la en contact avec des pairs qui peuvent avoir des intérêts similaires dans les alternatives pour le bien-être.
8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module comprennent le renforcement des stratégies de bien-être que la personne utilise déjà, le recadrage des expériences négatives avec le stress en un apprentissage positif et la pratique des compétences d'adaptation et de relaxation apprises.

9. Terminez la session par un bref résumé et développez ensemble un petit exercice pratique qui est pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. Entraînez la personne à utiliser le plan qu'elle a conçu pour faire face au stress et voyez comment cela fonctionne. Si elle utilise un smartphone, encouragez-la à placer l'exercice de respiration simple dans leur application de notes, afin qu'elle puisse facilement y accéder lorsqu'elle en a besoin. Partagez d'autres applications qu'elle peut télécharger pour se détendre.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, courriel, texto).

Module 7 : Établir des relations sociales au travail

Guide de l'Intervenant

Objectif du module: Les participants identifieront les relations de soutien et comment renforcer les relations au travail pour réussir et être heureux au travail. Les participants créeront un plan de soutien au travail.

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les supports pour le soutien par les pairs. Le soutien par les pairs est extrêmement puissant dans le processus de rétablissement et est souvent le catalyseur de la santé et du bien-être. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire du participant et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».

3. Demandez-lui de revoir ce dont il se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'il avait à faire. Explorez brièvement les défis que le participant a rencontrés avec la pratique.
4. Orientez-la personne vers le module et expliquez que le module porte sur le rôle du soutien et des relations au travail. La plupart des emplois nécessitent une certaine interaction sociale, et chacun a des choix personnels en matière de soutien et de relations au travail. Demandez à la personne qui la soutient dans sa vie. Demandez à la personne de partager ses expériences relationnelles passées avec des collègues et des superviseurs. Renseignez-vous sur ses préférences pour les relations.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est utile de souligner le concept d'attentes « non exprimées » concernant les relations de travail, car les gens peuvent être inexpérimentés dans la gestion des relations sociales au travail. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment le bien-être de la personne pendant la séance.
6. Les gens ont des besoins personnels et des préférences en matière de soutien et de relations sociales. Les préférences culturelles et ethniques sont également très importantes pour les relations des gens, il est donc important de comprendre le point de vue de la personne. Les gens ont également un large éventail de compétences interpersonnelles et savent comment établir des relations fructueuses. Ce module nécessite souvent des modifications pour répondre aux besoins de compétences et de connaissances de la personne sur la façon d'interagir avec les autres au travail. C'est une excellente occasion de discuter des problèmes de stigmatisation, de préjugés et de discrimination qui peuvent interférer avec l'établissement de relations sociales et de la manière de partager des informations personnelles de manière proactive. Pratiquez les compétences sociales au travail avec la personne. Cela aide à développer sa confiance qu'elle peut utiliser ces compétences au travail.
7. Les stratégies de motivation impliquent de relier les informations et les stratégies sur le soutien social et les relations avec son objectif de travail. Soulignez ses forces et les stratégies qu'elle utilise pour socialiser avec les autres. Utilisez le langage du bien-être plutôt que celui de la maladie comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et des attentes positives. Explorez ses espoirs et ses valeurs autour des relations et comment les relations peuvent soutenir son rétablissement et son travail.

8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies d'engagement social que la personne utilise déjà, le recadrage des expériences négatives avec les gens et les relations en un apprentissage positif, la modélisation des compétences sociales et la pratique des compétences sociales. Mettez la personne en contact avec des pairs qui travaillent, qui peuvent apporter un soutien puissant à la personne.

9. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. Encouragez la personne à rechercher du soutien dans des domaines de bien-être importants, notamment les communautés spirituelles, les pairs, la famille et les amis.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 8 : Prévenir les rechutes

Guide de l'Intervenant

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les supports pour apprendre à créer des Plans d'Action de Rétablissement du Bien-être (WRAP), qui est une pratique développée et dispensée par des pairs. Il est également utile d'avoir des ressources de soutien en matière de toxicomanie dans votre communauté. Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Objectif du module: Les participants identifieront les situations personnelles susceptibles de provoquer une rechute de la maladie. Les participants personnaliseront les signes avant-coureurs et les stratégies de bien-être dans un plan de prévention des rechutes au travail.

Environnement:

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure:

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire du participant et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».

3. Demandez-lui de revoir ce dont il se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'il avait à faire. Explorez brièvement les défis que le participant a rencontrés avec la pratique.
4. Orientez la personne vers le module et expliquez-lui que le module porte sur la planification proactive de ce qu'elle va faire si son bien-être s'épuise et que la maladie revient avec des problèmes de dépendance et/ou des symptômes pénibles. Partagez qu'il est essentiel d'avoir un plan de rechute ou un plan de rétablissement du bien-être au travail, afin qu'elle puisse minimiser l'impact de toute maladie ou problème de dépendance sur leur travail. Demandez-lui si elle a de l'expérience dans les « Plans d'Actions pour le Rétablissement du Bien-être » (WRAP). Interrogez-la sur ses expériences personnelles de rechute et comment l'événement a eu un impact sur sa vie et ses expériences passées de travail.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est très utile d'aider les gens à identifier leurs déclencheurs personnels et leurs signes avant-coureurs ainsi que les stratégies qui les font se sentir en sécurité, bien et soutenus. Insistez sur le fait que leur bien-être est personnel et qu'ils sont plus autonomes lorsqu'ils choisissent des stratégies qui fonctionnent pour eux, et non des stratégies que d'autres veulent qu'ils utilisent. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment le bien-être du participant pendant la séance.
6. Les gens ont souvent un traumatisme important lié à leurs expériences de rechute et de lutte contre la dépendance. De nombreuses personnes ont fait l'expérience du manque de choix et de la coercition de la part du système de santé mentale et judiciaire et de leur famille. Les gens ont subi de profondes pertes à la suite de rechutes passées. Ce module est une opportunité cruciale de redonner aux gens le pouvoir sur leur bien-être en les aidant à planifier de manière proactive ce qu'il faut faire en cas de rechute et rester en bonne santé. C'est une occasion d'autodéterminer les choix et les conséquences sur leur santé et leur bien-être. C'est également un module puissant pour connecter les personnes avec un soutien par les pairs autour de leurs problèmes de santé et de d'addiction.
7. Les stratégies de motivation impliquent de relier les informations et les stratégies sur la rechute et la planification proactive aux objectifs dans la vie de la personne. Soulignez ses forces et les stratégies qu'elle utilise déjà comme exemples de son bien-être et de sa résilience. Utilisez le langage du bien-être au lieu de celui de la maladie comme moyen

de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Explorez des stratégies de bien-être alternatives que la personne pourrait ajouter à son plan. Respectez ses choix concernant les médicaments, l'hospitalisation et l'implication d'autres personnes importantes.

8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies de bien-être que la personne utilise déjà, le recadrage des expériences négatives avec la rechute dans un apprentissage et une planification positifs. Mettez la personne en relation avec des pairs qui travaillent et à des cours de « Plan d'Action pour le Rétablissement du Bien-être » dispensés par des pairs. Soulignez le pouvoir du soutien par les pairs.
9. Terminez la session par un bref résumé et développez ensemble un petit exercice pratique qui est pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. D'autres possibilités incluent le coaching de la personne pour qu'elle place le plan dans un endroit visible auquel s'y référer quotidiennement.
10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine séance et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Module 9 : Donner le meilleur de soi-même au travail

Guide de l'Intervenant

Objectif du module: Les participants apprendront des informations et des stratégies pour créer des conditions de travail optimales afin qu'ils connaissent le bien-être et la réussite professionnelle.

Matériel utile :

Il est utile d'avoir un tableau blanc pour écrire, des stylos, des marqueurs et des documents sur les ressources et les soutiens sur les questions de travail, de bien-être et d'équilibre travail-vie (y compris le transport, la garde d'enfants, les possibilités d'éducation). Si le Français est la deuxième langue de la personne, essayez de distribuer des documents dans sa langue.

Environnement :

Ce module peut être dispensé dans n'importe quel environnement pratique pour la personne. Il est utile d'avoir de l'espace pour écrire et un certain degré de calme et d'intimité.

Structure :

1. Accueillez la personne et renseignez-vous sur son bien-être et sur tout ce qu'elle pourrait souhaiter partager au sujet de ce qui s'est passé pour elle depuis la dernière séance. Il est important de prendre le temps de se reconnecter avec la personne avant de commencer le module. Il est également important d'être à l'écoute de tout thème actuel que vous pouvez relier au matériel du module.
2. Il peut parfois être difficile de passer de cette reconnexion au contenu du module. Il peut être utile de regarder l'heure et après environ cinq minutes, de répondre au dernier commentaire du participant et de dire quelque chose comme : « Il semble que vous ayez eu une semaine difficile et j'aimerais commencer le module maintenant car je pense que le matériel dont nous allons parler aujourd'hui vous sera utile ».
3. Demandez-lui de revoir ce dont il se souvient du dernier module et revoyez l'exercice pratique qu'il avait à faire. Explorez brièvement les défis que le participant a rencontrés avec la pratique.

4. Orientez la personne vers le module et expliquez-lui que le module vise à créer le meilleur équilibre travail/vie possible, afin qu'elle puisse grandir et s'épanouir avec bien-être au travail. Demandez à la personne à quoi ressemblerait un emploi idéal ? Quelles seraient les conditions de travail idéales pour cette personne ? A-t-elle eu des emplois où ces « meilleures » conditions étaient en place ou non ? Partagez quelles sont vos meilleures conditions de travail et pourquoi elles favorisent votre bien-être au travail.
5. Passez en revue les choses à savoir, les conseils et stratégies et les auto-évaluations du module. Il est très utile d'encourager la personne à identifier les conditions essentielles dont elle a besoin pour réussir et celles qui rendront le travail plus satisfaisant. Rappelez-lui qu'elle a à la fois des responsabilités et des droits au travail. Il est normal de demander des aménagements et des conditions qui augmenteront les chances de succès. Évaluez l'énergie, l'attention et l'engagement de la personne dans le module en utilisant la méthode d'enseignement DIRE-MONTRER-FAIRE-DISCUETER. Encouragez la discussion et la narration. Vérifiez fréquemment son bien-être pendant la séance.
6. Les gens ont souvent occupé des emplois ou une activité ou un environnement qui n'étaient pas un choix idéal pour eux. Ils manquent de connaissances et d'expérience sur la façon d'identifier ce qui fait un bon emploi pour eux. Ils peuvent penser qu'ils ne méritent pas de demander des conditions qui amélioreront leur expérience de travail. Ils manquent d'expérience positive dans l'art de demander et de négocier. Ce module est une merveilleuse occasion de renforcer leur sens de la valeur du travail et leur auto-efficacité pour créer une expérience de travail positive. Les aider à déterminer ce qui les soutiendra le mieux au travail, qu'il s'agisse de personnes, de lieux, de choses ou d'activités, peut considérablement élargir leur vision du travail et, par conséquent, leur expérience de travail. Pratiquez les compétences avec eux afin qu'ils se sentent habilités à les essayer au travail.
7. Les stratégies de motivation impliquent de relier les informations et les stratégies aux conditions personnellement importantes pour la personne pour son succès et son bien-être au travail. Soulignez ses points forts et les stratégies qu'elle utilise déjà pour répondre à ses besoins au travail. Utilisez le langage du bien-être au travail et de la responsabilité personnelle comme moyen de promouvoir l'espoir, la santé et les attentes positives. Explorez les points de vue culturels sur les responsabilités professionnelles, l'éthique du travail et la négociation avec les personnes au travail.
8. Les stratégies cognitivo-comportementales de ce module incluent le renforcement des stratégies que la personne apprend à utiliser, le recadrage des expériences négatives

avec de mauvaises conditions de travail en leçons positives et l'apprentissage de l'identification des conditions de travail personnellement importantes. Connectez la personne à des pairs qui travaillent, qui peuvent partager leurs conditions de travail personnellement importantes et comment ils ont pu les créer ou les atteindre.

9. Terminez la séance par un bref résumé et élaborer ensemble un petit exercice pratique pertinent pour la personne et le travail effectué ensemble. Cela peut être aussi simple que de lui demander de rechercher un pair pour le soutien et l'amitié, ou de partager avec son spécialiste en emploi les informations qu'elle a apprises dans GMR-T. D'autres possibilités incluent l'utilisation réelle des compétences enseignées sur le lieu de travail.

10. Félicitez la personne d'être venue vous rencontrer. Partagez vos observations sur ses forces, ses espoirs et ses rêves. Fixez une date pour la prochaine session et confirmez la meilleure façon pour communiquer avec elle afin de lui rappeler la prochaine rencontre (téléphone, e-mail, SMS).

Exemple : Feuille de suivi des objectifs

Objectif personnel de rétablissement dans le domaine professionnel :

Garder mon emploi de caissier au Magasin de seconde main pendant les six prochains mois.

Date de révision : 15 décembre

<p>Objectif à court terme lié au Rétablissement dans le domaine professionnel :</p> <p>Identifier les aménagements de travail dont j'ai besoin pour faire de mon mieux.</p>	<p>Objectif à court terme lié au Rétablissement dans le domaine professionnel :</p> <p>Demander les aménagements dont j'ai besoin pour faire de mon mieux.</p>
<p>Étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Passez en revue les aménagements que j'ai eus dans le passé et qui ont fonctionné. 2. Dressez la liste des aménagements physiques dont j'ai besoin. 3. Dressez la liste des aménagements cognitifs dont j'ai besoin. 	<p>Étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez au patron une date pour le rencontrer. 2. Passez en revue la liste finale des aménagements. 3. Faites un jeu de rôle pour vous préparer à la rencontre avec le patron.
<p>Date de début - 20 janvier</p>	<p>Date de début - 20 février</p>
<p>Date de révision hebdomadaire :</p> <p>Atteint les étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Complètement <input type="radio"/> Partiellement <input type="radio"/> Pas du tout 	<p>Date de révision hebdomadaire :</p> <p>Atteint les étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Complètement <input type="radio"/> Partiellement <input type="radio"/> Pas du tout
<p>Changement d'objectif ?</p> <p>Changements d'étapes ?</p>	<p>Changement d'objectif ?</p> <p>Changements d'étapes ?</p>

Feuille de suivi des objectifs

Objectif personnel de rétablissement dans le domaine professionnel :

Date de révision : _____

Objectif à court terme lié au Rétablissement dans le domaine professionnel :	Objectif à court terme lié au Rétablissement dans le domaine professionnel :
Étapes : 1. _____ 2. _____ 3. _____	Étapes : 1. _____ 2. _____ 3. _____
Date de début -	Date de début -
Date de révision hebdomadaire : Atteint les étapes : <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Complètement <input type="radio"/> Partiellement <input type="radio"/> Pas du tout 	Date de révision hebdomadaire : Atteint les étapes : <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Complètement <input type="radio"/> Partiellement <input type="radio"/> Pas du tout
Changement d'objectif ? Changements d'étapes ?	Changement d'objectif ? Changements d'étapes ?

Annexe 1 : Échelle de fidélité des interventions du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail

L'échelle de fidélité des interventions du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail est conçue pour fournir un feedback sur le degré d'adhésion aux principes du Programme Gestion de la Maladie et Rétablissement au Travail (GMR-T). Les évaluations doivent être effectuées par des évaluateurs formés et expérimentés en GMR-T sur la base d'une supervision individuelle avec le clinicien qui utilise GMR-T avec ses clients.

Pour chaque domaine, nous fournissons des indicateurs à observer afin de faire des notations. Chacun des items est noté sur une échelle de 1 à 5, en utilisant l'échelle ci-dessous. Notez que les indicateurs comportementaux sont censés être un guide pour renseigner les évaluations, et non une liste de contrôle pour compter la présence ou l'absence.

Directives générales pour l'échelle :

1. **INSATISFAISANT** : Le clinicien n'utilise pas les méthodes.
2. **NÉCESSITE UNE AMÉLIORATION** : le clinicien applique des méthodes insuffisantes ou inappropriées, et/ou avec compétences et flexibilité limitées.
3. **SATISFAISANT** : Le clinicien applique une gamme suffisante de méthodes avec compétence et flexibilité. Quelques difficultés évidentes.
4. **TRÈS BIEN** : Le clinicien applique systématiquement une gamme appropriée de méthodes de manière créative, ingénieuse et efficace.
5. **EXCELLENT** : Le clinicien utilise une excellente gamme d'applications ou une application réussie face à des difficultés.

RÉUNION DE SUIVI - Clinicien _____ Superviseur _____ Date _____

N° item	Items	Score	Commentaire du superviseur
1	Relation thérapeutique		
2	Orientation vers le Rétablissement		
3	Implication d'une personne significative		
4	Structure/Utilisation efficace du temps		
5	Utilisation du programme structuré GMR-T		
6	Objectif professionnel		
7	Fiche récapitulative hebdomadaire pour la planification des actions		
8	Stratégies d'amélioration de la motivation		
9	Stratégies pédagogiques		
10	Techniques cognitivo-comportementales		
11	Formation à la prévention des rechutes		
12	Adaptation comportementale pour la gestion des médicaments		
13	Formation aux compétences d'adaptation		
	Score total		

1. RELATION THÉRAPEUTIQUE				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Relation thérapeutique - Les intervenants développent une relation avec le client et sont chaleureux et empathiques.

Indicateurs d'excellence :

Exprimer de la chaleur et de l'empathie en réponse au client

- Démontrer que l'on se souvient des informations qui ont été discutées précédemment ;
- Faire preuve d'écoute active en montrant qu'on écoute (par exemple, en hochant la tête et en disant "hmm-hmm") et/ou en démontrant sa compréhension en répétant les points principaux de ce que la personne a dit ou en faisant un commentaire sur ce que la personne a dit ;
- Écoute réflexive (stratégie de communication impliquant deux étapes clés : chercher à comprendre l'idée du client, puis proposer l'idée au client, pour confirmer que l'idée a été bien comprise. L'écoute réflexive tente de "reconstruire ce que le client pense et ressent et de transmettre cette compréhension au client »).

Exprimer sa compréhension et sa compassion face aux expériences désagréables

- Transmettre l'espoir que les choses s'amélioreront à l'avenir ;
- Exprimer du plaisir lors d'expériences positives ;
- Répondre sans jugement ;
- Poser des questions ouvertes ;
- Adapter son rythme au rythme du client ou du groupe.

Faire du renforcement positif (tel que féliciter ou donner un feedback positif) suite à une compétence ou à un comportement afin d'augmenter les efforts du client d'utiliser la compétence ou le comportement, et d'encourager sa participation à des tâches, comme assister à une session, faire un jeu de rôle, donner un feedback aux autres, faire attention pendant la session, réaliser un devoir ou remplir une feuille de travail GMR-T.

2. ORIENTATION VERS LE RÉTABLISSEMENT				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Orientation vers le rétablissement - Les intervenants affichent systématiquement une orientation vers le rétablissement

Indicateurs d'excellence :

- Transmet l'espoir et l'optimisme que le client peut changer et progresser vers des objectifs professionnels ;
- Soutient et encourage le sentiment d'efficacité du client pour gérer la maladie ou pour atteindre des objectifs professionnels ;
- Aide le client à jouer un rôle actif dans la prise de décision partagée dans le traitement de la maladie ;
- Fournit une aide et un soutien pratiques pour faciliter la progression du client vers ses objectifs ou pour faire face aux obstacles aux objectifs, y compris une meilleure gestion de la maladie ;
- Attitude collaborative ;
- Ambiance non stigmatisante :
 - Les symptômes de la maladie mentale sont considérés comme faisant partie de la gamme de l'expérience humaine, plutôt que catégoriquement différents de ceux des autres personnes ;
 - Ton non condescendant.

3. IMPLICATION D'UNE PERSONNE SIGNIFICATIVE				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Implication d'une personne significative

L'intervenant suscite l'implication d'autres personnes significatives (PS) dans le GMR-T et renforce leur implication quand elle survient. Le renforcement peut être fait de façon explicite (par exemple, en utilisant un ton positif, en exprimant son intérêt, en passant beaucoup de temps à parler des personnes significatives).

Une personne significative est définie au sens large comme toute personne que le client considère comme une personne importante dans sa vie (à l'exclusion des membres du personnel de soins directs). MAIS la personne significative ne peut pas faire partie de l'objectif du client (comme quand le client a comme objectif de mieux connaître quelqu'un). La personne significative devrait faire partie du système de soutien du client, aider le client à gérer sa maladie et à réaliser ses objectifs, et idéalement devrait avoir été régulièrement impliquée avec le client avant qu'il ne commence le traitement.

L'implication directe facilite les objectifs du client ou la gestion de sa maladie et est attestée par la présence de la personne significative à la session ou, en dehors de la session, la personne significative est intentionnellement utilisée pour aider le client à atteindre son objectif ou à examiner les documents GMR-T .

Indicateurs d'excellence :

- La personne significative est présente pour la session GMR-T
- L'intervenant demande au client qui peut l'aider à franchir une étape particulière vers son objectif
- L'intervenant demande au client qui participera à son plan de prévention des rechutes et l'encourage à obtenir l'accord écrit de la personne significative sur sa participation
- L'intervenant aide le client à élaborer un plan (y compris en précisant l'heure et le lieu) pour impliquer la personne significative dans l'examen du matériel GMR-T ou pour effectuer des devoirs à domicile

* Si la personne significative est physiquement présente pendant la session et accepte une activité de suivi, un score de 5 est approprié. Si la personne significative n'est pas physiquement présente, il doit y avoir un plan explicite pour son implication afin d'obtenir un score de 5.

4. STRUCTURE/UTILISATION EFFICACE DU TEMPS				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Structure/Utilisation efficace du temps – L'intervenant suit une structure standard pour chaque session GMR-T et est capable de couvrir de manière adéquate toutes les composantes des sessions GMR-T et de respecter l'ordre du jour prévu pour la session.

Remarque : Si la session est substantiellement hors sujet, une note ne dépassant pas 2 est appropriée.

Indicateurs d'excellence :

Points recommandés à l'ordre du jour

- Accueillez chaleureusement la personne et socialisez brièvement avec elle. (3-5 minutes)
- Orientez la personne vers la séance : Quoi, pourquoi c'est important, comment vous allez travailler ensemble et pour combien de temps. Posez des questions. (1-2 minutes)
- Passez en revue en les interrogeant sur leur expertise et leur expérience sur le sujet. (5-10 minutes)
- Passez en revue la fiche récapitulative de la session de la semaine précédente. Explorez leur succès et leurs défis avec leurs étapes d'action ou leurs devoirs. (5-10 minutes)
- Enseignez le module. Modifiez votre style d'enseignement pour répondre aux besoins de l'individu. (20-25 minutes).
- Demandez à la personne de remplir la fiche récapitulative hebdomadaire. Mettez-vous d'accord sur les devoirs à domicile ou les étapes d'action pour la semaine à venir. (5-10 minutes)
- Résumez ses progrès au cours de la session, mettez l'accent sur votre espoir pour la personne et son objectif professionnel et incitez-la à revenir la semaine prochaine. (1-3 minutes)

N.B. Les points critiques de l'ordre du jour sont considérés comme si centraux dans le GMR-T que leur inclusion est nécessaire pour une note > 3

Utilisation efficace du temps :

- Indiquez clairement l'ordre du jour de la session
- Évitez et/ou redirigez les conversations hors sujet ou tangentielles
- Utilisez le renforcement positif pour les commentaires sur le sujet (par exemple, accorder plus d'attention et féliciter les commentaires sur le sujet)
- Maintenez le rythme de la session suffisamment lent pour faciliter la compréhension du matériel et sonder plus en profondeur, le cas échéant

Exemples :

- Efficace : l'intervenant établit l'ordre du jour et renforce la conversation sur le sujet. Lorsque le client commence sur une tangente, le clinicien répond par "C'est intéressant Joe, mais si ça va pour toi, j'aimerais parler de l'utilisation de médicaments pour traiter les symptômes."
- Généralement efficace : l'intervenant ne dispose pas de suffisamment de temps pour une partie de la séance (par exemple, vérification des objectifs) parce que le client a longuement parlé d'une certaine expérience.
- Pas efficace : Il n'y a pas de nouveau matériel couvert parce que l'intervenant s'engage dans une digression sur la prochaine fête de la Saint-Patrick.

5. UTILISATION DU PROGRAMME STRUCTURÉ GMR-T				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5
Aucun matériel et session n'est pertinent pour GMR-T	Matériel limité qui n'est pas lié à GMR-T Ou Aucun matériel et session n'est en parallèle avec GMR-T	Matériel pédagogique structuré sans rapport avec le GMR-T Ou Matériel limité utilisé pour guider la discussion liée à la GMR-T Ou Pas de matériel, mais la discussion est liée au GMR-T	Matériel pédagogique structuré, qui est en parallèle avec GMR-T Ou Matériel limité utilisé pour guider la discussion pertinente sur le GMR-T	Le matériel structuré lié à la GMR-T est au centre de la session

Utilisation du programme structuré - Le praticien base la session sur un programme structuré lié à l'un des 9 sujets GMR-T. Les évaluateurs doivent considérer indépendamment deux facteurs :

- A. Focus sur un sujet lié au GMR-T : la mesure dans laquelle la session est axée sur l'un de ces sujets :
1. Rétablissement et Travail
 2. Faits pratiques sur les problèmes de santé mentale et le travail
 3. Le modèle Vulnérabilité-Stress et le Rétablissement au travail
 4. Utiliser efficacement les médicaments et éviter les drogues et l'alcool pour sa réussite au travail
 5. Faire face aux défis et aux symptômes au travail
 6. Faire face au stress au travail
 7. Établir des relations sociales au travail
 8. Prévenir les rechutes
 9. Donner le meilleur de soi-même au travail

* L'évaluateur doit catégoriser la session comme couvrant un sujet pertinent pour le GMR-T, selon : pas du tout, de manière tangentielle (dans le contexte d'un autre sujet) ou comme l'objet de la session.

Exemple : Une session qui commence par le Document pédagogique n° 1, mais qui dévie vers une discussion générale sur les problèmes actuels du client serait scorée comme relater de manière tangentielle.

B. Matériel structuré : Degré auquel la session est guidée par du matériel structuré. Le matériel structuré comprend les documents écrits ou audiovisuels destinés à des fins éducatives et de discussion.

* Les évaluateurs doivent catégoriser la session en fonction de l'utilisation de matériel éducatif structuré : AUCUN (par exemple, aucun matériel structuré utilisé), CERTAINS/LIMITÉS (par exemple, brochure, clip vidéo ou matériel approfondi utilisé dans une mesure limitée), COMPLET/APPROFONDI (par exemple, un matériel bien structuré guide la session).

6. OBJECTIF PROFESSIONNEL				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

La notation doit être principalement basée sur des indicateurs d'excellence pour les objectifs et le suivi des objectifs ; l'établissement d'objectifs OU l'évaluation d'objectifs peuvent fournir une justification pour une note "Très bien" ou "Excellent" (c'est-à-dire que l'établissement d'objectifs ET l'évaluation d'objectifs ne sont pas requis pour un score de 4 ou 5).

OBJECTIFS - Les clients travaillent vers un objectif d'emploi qui est personnellement significatif et individualisé. L'item traite de trois aspects des objectifs, qui se produisent rarement en une seule session : l'établissement d'objectifs, le suivi des objectifs et l'évaluation des objectifs.

L'établissement d'objectifs est le moment où l'objectif est établi pour la première fois. Au cours de ce processus, l'intervenant doit collaborer avec le client pour définir un objectif qui est personnellement significatif pour le client. Les techniques comprennent des questions évocatrices (par exemple, « Qu'aimeriez-vous faire comme travail ? », des exemples d'autres personnes en rétablissement et les feuilles de travail fournies dans le Module 1. Le suivi des objectifs consiste à vérifier l'état des progrès du client vers son objectif professionnel et dans quelle phase de changement se trouve le client. Cela peut être fait à l'aide d'une feuille récapitulative pour la planification d'action (voir point 7), mais les évaluateurs doivent attribuer un crédit à cet élément pour des vérifications plus générales. Enfin, si jugé justifié par les circonstances (par exemple, le client s'efforce systématiquement ses efforts vers un objectif professionnel, le client fait face à un obstacle important à un objectif professionnel, etc.), l'intervenant peut entreprendre une évaluation de l'objectif professionnel. Cela implique une discussion sur l'engagement du client envers cet objectif, sur la manière dont l'objectif professionnel correspond à ses valeurs et à ses autres objectifs de la vie professionnelle, et si la modification de l'objectif et/ou de la stratégie semble appropriée.

Indicateurs d'excellence	
Buts <ul style="list-style-type: none"> • Personnellement significatif • Individualisé • Énoncé dans les propres mots du client 	Établissement d'objectifs <ul style="list-style-type: none"> • Questions évocatrices • Exemples positifs • Feuilles de travail/exercices
Suivi des objectifs <ul style="list-style-type: none"> • Vérification de l'état de l'objectif 	Évaluation des objectifs <ul style="list-style-type: none"> • Discuter de l'engagement • Compatibilité avec les valeurs/autres objectifs • Discuter de la modification de l'objectif ou de la stratégie

7. FICHE RÉCAPITULATIVE HEBDOMADAIRE POUR LA PLANIFICATION DES ACTIONS				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

* Pour obtenir une note de 5, l'évaluateur doit avoir une idée claire de ce qu'est le plan (c'est-à-dire que vous disposez de suffisamment d'informations pour pouvoir faire le devoir vous-même).

Planification d'action hebdomadaire - Les intervenants élaborent régulièrement des devoirs explicites et intentionnelles (plans d'action) qui peuvent inclure des étapes d'action ou des devoirs à domicile. Les étapes d'action sont des activités hebdomadaires visant à progresser vers les objectifs. Les étapes d'action sont identiques aux objectifs, sauf qu'elles sont réalisables d'une session GMR-T à l'autre. Les devoirs sont des activités hebdomadaires visant à apprendre et à appliquer les informations et les compétences présentées au cours de la session. Les étapes d'action et les devoirs peuvent, mais pas nécessairement, se chevaucher. Remarque : Si plusieurs devoirs sont donnés, évaluez le meilleur, mais considérez-le dans le contexte des autres. Par exemple, si trop de devoirs sont confiés, une étape d'action autrement "réalisable" peut ne pas être créditée pour cet indicateur car le client ne sera pas en mesure d'accomplir tout ce qui lui est assigné.

Indicateurs d'excellence

Devoirs et étapes d'action :

- Spécifique - L'objectif est énoncé de manière détaillée et précise
- Mesurable - Les progrès vers l'étape d'action peuvent être quantifiés
- Réalisable entre les sessions - La réalisation de l'étape d'action est probablement dans les capacités du participant, s'il choisit de travailler vers l'étape d'action
- Pertinent pour le GMR-T - Se rapporte aux processus de Gestion de la maladie et Rétablissement au Travail
- Adapté aux préférences du client - compatible avec les goûts du client concernant la cible et les activités impliquées
- Adapté au client - tient compte de son niveau de compétence actuel, de son expérience antérieure et de l'étape du changement (c'est-à-dire inclure l'acquisition des compétences/expériences nécessaires et être adapté à leur stade actuel de changement)
- Accord actif - Le client exprime un accord actif avec les devoirs (c'est-à-dire que le client fait plus que simplement dire "ok").

Spécifique aux devoirs :

- Personnalise-les informations/compétences - applique le matériel présenté dans le programme GMR-T à la propre situation du client

Spécifique aux étapes d'action :

- Pertinent par rapport à l'objectif - Lié à l'objectif du client et pertinent par rapport à l'objectif GMR-T

8. STRATÉGIES DE REFORCEMENT DE LA MOTIVATION				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Remarque : Si le clinicien viole de manière substantielle les principes du SRM (voir ci-dessous), attribuez la note à ≤ 2 . Cependant, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une violation substantielle des principes pour obtenir un score de ≤ 2 .

Stratégies de Renforcement de la Motivation – Les cliniciens utilisent régulièrement des stratégies basées sur la motivation tout au long de la session pour augmenter la motivation intrinsèque du client à poursuivre des objectifs et à apprendre des stratégies et des compétences pour gérer sa maladie.

Indicateurs d'excellence

Principe	Exemple	Violation
Évocation - le clinicien suscite et développe la motivation interne du client pour le changement	"Vous avez dit que vous vouliez prendre vos médicaments plus souvent. Dites-m'en plus".	"Si vous ne prenez pas vos médicaments, vous n'atteindrez jamais vos objectifs".
Développer la divergence - le clinicien amène le client à explorer la différence entre ses objectifs et ses valeurs et son comportement actuel.	"Je sais que vous avez dit que vos enfants sont tout pour vous, mais je remarque que vous semblez les perdre de vue lorsque vous êtes défoncé".	"Ne te sens pas mal, je sais que tu ne le veux pas".
Collaboration - clinicien indique que le clinicien et les clients sont égaux, et qu'ils ont tous des connaissances utiles sur le sujet.	"Et si nous parcourions ce matériel. J'aimerais entendre vos réflexions sur le système de santé mentale".	"Regardez, c'est comme ça que les choses fonctionnent (continue à pérorer sur la façon dont les choses fonctionnent)".
Autonomie/soutien - le clinicien soutient et favorise activement la perception du choix du client au lieu de tenter de contrôler le comportement ou les choix du client.	"On dirait qu'il y a beaucoup de gens qui veulent que vous essayiez de trouver un emploi, mais c'est vraiment votre choix".	"Vos parents et votre femme ont raison, trouver un emploi est vraiment important pour vous".
Roulez avec la résistance - évitez les disputes et la confrontation directe.	"On dirait que cela vous dérange vraiment quand il semble que les gens vous disent quoi faire".	"Tu peux prendre cette attitude si tu veux, mais tu dois admettre que tu as un problème".
Direction - Les cliniciens maintiennent une attention appropriée sur un comportement cible spécifique ou sur des préoccupations directement liées à celui-ci.	"On dirait que vous avez un tas de choses que vous aimeriez faire. Et si nous en choissions juste une ou deux pour commencer et voyons ce qui se passe".	« D'accord, c'est super ! Je pense que tu peux le faire ».
Empathie - le clinicien comprend ou s'efforce de saisir le point de vue du client (y compris son ambivalence face au changement) et ses sentiments.	"Hmm. On dirait que se rapprocher des gens fait peur, et d'un autre côté on se sent mieux après".	"Ça vaudra mieux pour toi à long terme de parler aux gens".

9. STRATÉGIES PÉDAGOGIQUES				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

* Afin d'obtenir une note de 5 sur cet élément, l'évaluateur doit être certain que le client comprend le matériel et le retiendra.

Stratégies pédagogiques - Les intervenants appliquent régulièrement des techniques pédagogiques efficaces pour l'apprentissage des adultes. Remarque : cet élément n'exige pas que le nouveau matériel soit couvert dans la session ; en d'autres termes, les techniques ci-dessous peuvent être utilisées pour revoir le matériel de la session précédente.

Indicateurs d'excellence :

- Enseignement interactif : s'arrêter fréquemment lors de la présentation d'informations pour obtenir la réaction et le point de vue du client, parler de la signification de l'information, clarifier les questions qui peuvent survenir et faire lire le contenu à tour de rôle ;
- Adapter les méthodes d'enseignement à la langue, au niveau de vocabulaire et aux capacités cognitives du client (par exemple, écrire les points principaux sur des tableaux à feuilles mobiles, expliquer de nouveaux termes, donner des exemples, faire participer le client à des activités ou à des démonstrations qui illustrent des points, fournir des surligneurs au client pour marquer les points principaux sur leurs documents, fournir des cartes de note pour que le client écrive les points à retenir) ;
- Rendre le matériel vivant pour le client (par exemple, aider le client à appliquer le matériel à sa propre situation, trouver des exemples auxquels le client peut s'identifier, engager des discussions sur des sujets, varier le format de la présentation) ;
- Révision des informations et vérification de la compréhension : demander au client de résumer les informations dans son propre langage plutôt que de poser des questions par oui ou par non, telles que " Avez-vous compris ?" ;
- Décomposer les informations : fournir des informations en petits morceaux.

10. TECHNIQUES COGNITIVO-COMPORTEMENTALES				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Techniques cognitivo-comportementales - Les intervenants utilisent des techniques cognitivo-comportementales dans les séances pour augmenter les comportements positifs et progresser vers les objectifs.

Certains modules se prêtent à une application plus poussée de la TCC : Créer un soutien social, Faire face au stress au travail et Faire face aux symptômes et aux problèmes. Les évaluateurs doivent pénaliser les occasions manquées d'appliquer la TCC.

Indicateurs d'excellence

- Éducatif : l'intervenant met en évidence le lien entre les pensées et les sentiments sans aller plus loin ;
- Façonnement : renforcement des approximations successives d'une compétence ou d'un objectif ;
- Modeling : la démonstration de compétences ;
- Jeu de rôle : une interaction simulée dans laquelle une personne pratique un comportement/compétence ;
- Restructuration cognitive : aider le client à décrire la situation menant au sentiment négatif, faire un lien entre les émotions négatives et les pensées associées à ces sentiments, évaluer l'exactitude de ces pensées et, si elles s'avèrent inexacts, identifier une autre façon de voir la situation qui est plus précise ;
- Entraînement à la relaxation : expliquer, démontrer et pratiquer des techniques pour réduire la tension (par exemple, relaxation musculaire progressive, exercices de respiration, imagerie guidée, etc.) ;
- Expérience comportementale : concevoir un exercice pour "tester" les croyances irrationnelles (par exemple, à un client qui croit qu'une certaine infirmière essaie de tuer tout le monde, lui proposer de parler à certains des autres patients de l'infirmière).

11.FORMATION À LA PRÉVENTION DES RECHUTES				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Formation à la prévention des rechutes - les intervenants dispensent systématiquement une formation à la prévention des rechutes, notamment :

- Identification des déclencheurs environnementaux
- Identification des signes avant-coureurs
- Élaboration d'un plan de gestion des signes avant-coureurs
- Élaboration d'un plan de gestion du stress
- Impliquer des personnes significatives dans le plan

Indicateurs d'excellence :

- Aider le client à tester son plan de prévention des rechutes en essayant des éléments du plan pour être sûr qu'ils fonctionnent ;
- S'assurer que le client et toutes les personnes impliquées dans le plan (par exemple, les membres du personnel, les membres de la famille, les pairs) en ont une copie et sont conscients de leur rôle dans le plan ;
- Veiller à ce que les clients élaborent des plans individuels de prévention des rechutes plutôt que d'adopter un plan « générique ».

12.ADAPTATION COMPORTEMENTALE POUR LA GESTION DES MÉDICAMENTS				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Adaptation comportementale pour la gestion des médicaments – L'intervenant enseigne au client comment modifier son environnement afin de l'aider à intégrer la prise de médicaments dans sa vie quotidienne. Ce sujet est couvert en conjonction avec le contenu du module 5.

Indicateurs d'excellence :

Évaluer le besoin d'adapter le comportement ou d'autres stratégies en discutant en profondeur avec le client de la façon dont il prend actuellement ses médicaments

- Parfois, l'utilisation de piluliers, d'alarmes, de post-it ou de calendriers comme rappels peut aider en cas de difficultés

Lorsque les clients ont davantage de difficultés à intégrer la prise de médicaments dans leur routine quotidienne, les praticiens utilisent les étapes suivantes :

- Explorer la routine quotidienne du client, y compris les activités telles que les repas, l'hygiène quotidienne, la routine du matin, la routine du coucher
- Identifier avec le client une activité qui peut être adaptée pour inclure la prise de médicaments
- Aider le client à créer un signal pour prendre des médicaments au moment de l'activité identifiée, comme attacher sa brosse à dents à la bouteille de médicaments avec un élastique ou placer des médicaments près de la cafetière
- Faire une démonstration de la routine pour le client
- Engager le client dans un jeu de rôle de la même routine
- Établir un devoir à domicile pour mettre en œuvre le plan

Si les stratégies ci-dessus ne semblent pas utiles, le clinicien peut aider les clients à s'entraîner à parler à leur médecin de la minimisation des effets secondaires, de la simplification du régime médicamenteux, etc.

13.FORMATION AUX COMPÉTENCES D'ADAPTATION				
Insatisfaisant	Nécessite une amélioration	Satisfaisant	Très bien	Excellent
1	2	3	4	5

Formation aux compétences d'adaptation – L'intervenant aide le client à identifier et à développer des moyens de réduire la fréquence, l'intensité et/ou l'impact fonctionnel de ses symptômes.

Indicateurs d'excellence :

- Transmettre un sentiment de confiance que le client peut réduire le stress, les problèmes et/ou les symptômes et améliorer sa capacité à faire face efficacement au stress, aux problèmes et/ou aux symptômes ;
- Aider le client à identifier les événements de la vie et les tracas quotidiens qui peuvent l'amener à se sentir stressé, à rencontrer des problèmes et/ou des symptômes ;
- Aider le client à identifier et à mettre en pratique des stratégies pour prévenir certaines sources de stress, de problèmes et/ou de symptômes ;
- Aider le client à identifier et à pratiquer des stratégies d'adaptation pour réduire les effets du stress, des problèmes et/ou des symptômes ;
- Encourager le client à impliquer les membres de sa famille et d'autres personnes de soutien dans ses plans pour faire face au stress, aux problèmes et/ou aux symptômes.

Références

- Anthony, W. A., Cohen, M., Farkas, M., & Gagne, C. (2002). *Psychiatric rehabilitation*, 2nd edition. Boston, MA: Boston University, Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Farkas, M. (2007). The vision of recovery today: What it is and what it means for services. *World Psychiatry*, 6(2), 1-7.
- Farkas, M., Gagne, C., Anthony, W. A., & Chamberlin, J. (2005). Implementing recovery-oriented evidence-based Programs: Identifying the critical dimensions. *Community Mental Health Journal*, 41(2), 141-158.
- Gingerich, S., & Mueser, K. T. (2010). *Illness Management and Recovery Implementation Resource Kit (Revised)*. Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Downloadable at: <http://mentalhealth.samhsa.gov/cmhs/communitysupport/toolkits/>
- Gingerich, S., & Mueser, K. T. (2011). *Illness Management and Recovery: Personalized Skills and Strategies for Those with Mental Illness (3rd ed.)*. Center City, MN: Hazelden.
- Gronneberg, J., & Johnston, S. (2015, April 6). 7 things you should know about universal design for learning [Brief]. Educause Learning Initiative. Retrieved from <http://www.educause.edu/library/resources/7-things-you-should-know-about-universal-design-learning>.
- Meyer, A., Rose, D., & Gordon, D. (2014). *Universal Design for Learning: Theory and Practice*. Wakefield, MA: CAST Professional Publishing.
- Mueser, K. T., Corrigan, P. W., Hilton, D., Tanzman, B., Schaub, A., Gingerich, S., Essock, S. M., Tarrier, N., Morey, B., Vogel-Scibilia, S., & Herz, M. I. (2002). Illness management and recovery for severe mental illness: A review of the research. *Psychiatric Services*, 53, 1272-1284.
- Swarbrick, M. (2006). A wellness approach. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(4), 311-3314.

Notes

Pour obtenir le programme GMR-T et bénéficier
de formations



Socrate-Réhabilitation

www.rehabilitation-psychiatrique.com



COHÉRENCE RÉSEAU

vers l'autonomie par le rétablissement psychique

<http://www.coherencereseau.fr/>

Éditeur Responsable : Guy M. Deleu

Socrate-Réhabilitation, Charleroi, Belgique,
Août 2022