

## Texte pour vidéo- Ligne directrice 6D

Bonjour, mon nom est Sébastien LeBlanc, assistant de recherche à l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick. Dans cette vidéo, je vais effectuer un aperçu de la dimension D incluse dans le Chapitre 6 des lignes directrices. Cette dimension se porte sur la planification et le perfectionnement de l'effectif. Le planification et le perfectionnement de l'effectif à un énorme rôle à jouer dans la transformation des services vers une orientation axée sur le rétablissement.

L'effectif dans votre logement a la chance de soutenir les résidents de près dans leurs parcours vers le rétablissement. Mais votre équipe croit-elle au rétablissement et est-elle suffisamment informée au sujet du rétablissement et les manières dont elle peut l'intégrer dans les services qu'elle offre? Il est important qu'une organisation prenne le temps pour réfléchir si le recrutement, la formation et le soutien continus offerts à son équipe reflètent les principes du rétablissement.

Pour les gestionnaires, mettre en pratique cette dimension veut dire que vous soutenez votre équipe alors qu'elle intègre le rétablissement dans sa pratique. Cette dimension inclut la formation de l'effectif, toutefois sans s'y limiter. Elle souligne également que vous cherchez des occasions pour davantage mettre en pratique le rétablissement dans votre organisme. Cela peut comprendre la mise sur pied des cercles d'apprentissage et des communautés de pratique pour faciliter le rétablissement, encourager l'apprentissage et la recherche en collaboration, où bien créer une stratégie qui assure que les ressources humaines intègrent le savoir expérientiel – par exemple, l'élaboration de rôles pour les personnes vivant avec un problème de santé mentale dans la formation de l'effectif de votre organisation.

Si la dimension 6D est bien intégrée, votre effectif aura une bonne connaissance du rétablissement qui inspire l'application de principes et de valeurs axées sur le rétablissement. Entre autres, cela peut dire valoriser le savoir expérientiel, reconnaître l'unicité du parcours de rétablissement, aborder la prise de risque en contexte positif comme une occasion de réussir, et encourager la primauté des forces et des résultats positifs plutôt que les déficits. Ces principes et valeurs se traduisent en une pratique qui est respectueuse, compatissante, collaborative et centrée sur la personne. Pour embrasser ces principes et valeurs, les intervenants doivent être ouverts au changement et au perfectionnement de leur pratique et doivent prendre un engagement auprès de l'apprentissage et l'amélioration continue, afin qu'ils puissent acquérir les connaissances et les compétences appropriées pour soutenir les personnes qu'ils accompagnent. Parfois, cela signifie changer les anciennes façons de faire les choses, ou remettre en question les façons dont les choses ont toujours été faites dans le passé.

Les clients et les familles ont aussi un rôle important à jouer dans la planification et le perfectionnement de l'effectif. Cela peut dire interroger directement les intervenants quant à leur formation en rétablissement et la manière dont ils intègrent le rétablissement dans leur pratique. Par ailleurs, cela peut également comprendre les rétroactions positives auprès de intervenants axés sur le rétablissement. Ou bien, cela peut dire plaider pour l'inclusion

# Texte pour vidéo 6D

d'effectif avec un savoir expérientiel de vivre avec des problèmes de santé mentale et considérer si vous postulerez pour un poste de pair-aidant.

Pour encourager la réflexion au sujet de cette dimension, je vous laisse avec quelques questions.

- Le rétablissement est-il incorporé dans la formation de l'effectif? La formation est-elle soutenue par le mentorat et la supervision continue?
- Ce soutien met-il l'accent sur les forces des intervenants et favorise-t-il l'innovation et la créativité dans la mise en pratique des principes du rétablissement?
- Votre organisation embauche-t-il des personnes qui vivent avec un problème de santé mentale, non pas seulement pour fournir des services aux pairs, mais aussi pour fournir la formation à l'effectif?
- Et enfin, de quelle manière la santé mentale de votre effectif est-elle promue chez votre organisation?

J'espère que cette vidéo vous a permis de mieux comprendre la ligne directrice 6B. Merci beaucoup pour votre attention.