

## UNE VILAINE PETITE BOULE

Par Christiane Duchesne, écrivaine, scénariste et traductrice

Quand Darius-le-troll ouvrit les yeux ce matin-là, il sentit que le ciel allait lui tomber sur la tête. Enroulé dans sa lourde couverture de peau de lièvre, il referma les yeux. Bien loin au fond de lui se passait un phénomène étrange. On aurait dit une boule, oui, une vilaine petite boule coincée quelque part entre ses côtes. Il eut beau se coucher sur le ventre, se tourner sur le côté, s'allonger sur le dos, la boule suivait tous ses mouvements.

— Qui est là? chuchota-t-il en regardant le ciel encore sombre.

Rien, pas de réponse.

— Il y a quelqu'un? demanda-t-il encore.

Il entendit alors une voix grave, comme venue des profondeurs de la forêt.

— Je suis le Doute...

Darius se leva d'un bond. C'était donc ça! Et pourquoi, justement, ce matin? Le doute était en lui, planté là comme une mauvaise graine qui allait pousser, qui allait grandir, et jusqu'à quand?

Lorsqu'il voulut rouler sa couverture et la ranger entre les racines du grand chêne sous lequel il dormait chaque nuit, il s'aperçut que ses mains tremblaient. Il voulut siffler un grand coup pour appeler les trolls de la forêt, mais n'y arriva pas.

— Chêne, grand chêne, murmura-t-il en frappant l'écorce du grand arbre de ses petits poings. Chêne, dis-moi...

Le chêne ronflait doucement et ne répondit pas.

Tout à coup, Darius aperçut, émergeant de son terrier, le vieux troll Magnus, le bonnet de travers.

— Ah, Darius! se lamenta le vieux troll. Quel matin épouvantable!

— Que se passe-t-il, Magnus?

— Cette nuit, une boule m'a poussé au beau milieu du ventre et...

— À toi aussi? s'écria Darius.

Très haut au-dessus de leurs têtes, le grand chêne agita ses branches.

— Parlez moins fort! Je dors...

— Tu dormais, rectifia le vieux Magnus. Maintenant que tu ne dors plus, dis-nous, grand chêne, ce qui se passe!

— Nous avons tous les deux, enchaîna Darius, une vilaine boule au ventre. Une voix m'a dit qu'elle s'appelait le Doute. Toi, si grand, si fort, toi le plus solide chêne de toute la forêt, as-tu comme nous cette boule cachée quelque part au milieu de ton grand tronc?

Le grand chêne poussa un long soupir.

— Pauvres, pauvres de vous! Vous ne connaissiez donc pas la boule?

Darius et le vieux Magnus secouèrent si fort la tête que leurs bonnets tombèrent sur le sol.

— Écoutez-moi bien, dit le grand chêne. La boule nous attaque tous un jour ou l'autre. Et lorsqu'elle s'installe, vous vous dites que le ciel va vous tomber sur la tête...

— C'est exactement ça, répondirent Darius et le vieux Magnus d'une même voix.

— Vos mains tremblent? demanda le grand chêne.

— Oui, dit Darius.

— Et moi, ajouta le vieux Magnus, je crois que mes idées tremblent aussi!

— Sachez, murmura le grand chêne, que moi aussi, la boule m'a déjà attaqué...

— Vous! Qu'avez-vous fait pour vous en débarrasser? demanda le vieux Magnus.

— Je vous regarde vivre... Vous ne le savez pas, mais vos petits bonheurs me rendent heureux.

— Que racontez-vous là? dit Darius.

— Comme je vous dis! Je vous regarde, vous, les petits trolls, mener votre vie paisible à mes pieds, je vous écoute rire, je vous observe quand vous dansez sous la lune... Je vous ai entendus parler de moi. Toi, cher petit Darius, tu as dit un soir combien vous étiez heureux de vivre bien à l'abri, tout près de moi et...

Le vieux Magnus ramassa son bonnet et se l'enfonça solidement sur la tête. Darius fit de même. Ils se regardèrent tous les deux, fort intrigués.

— Vous voulez dire, demanda Darius, nous, si petits que nous soyons...

— Oui, si petits que vous soyez, vous avez su apporter à un arbre aussi grand que moi une sorte de bonheur, une belle confiance qui a fait fondre la boule qui montait lentement jusqu'à mes branches.

Le vieux Magnus releva la tête et prit le temps d'observer l'immense toit que formaient au-dessus de lui les branches du grand chêne.

— Je vois, dit le vieux Magnus.

— Tu vois quoi? chuchota Darius.

— Je vois, déclara le vieux Magnus, que nous sommes à l'abri sous ce si beau feuillage. Je vois que le grand chêne nous protège et nous protégera toujours, et je sens tout à coup fondre la...

— Chut, fit le grand chêne. N'en dis pas plus, Magnus. Et sache que je suis là pour vous comme vous êtes là pour moi.

— C'est un secret? demanda timidement Darius.

— Surtout pas, répondit le grand arbre en agitant ses branches. Surtout pas...



## COFFRE À OUTILS 2011

Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont contribué à la création des outils de la Semaine nationale de la santé mentale 2011 pour leur engagement, leur détermination ainsi que le partage des compétences et des connaissances auquel elles se sont livrées. (Leurs noms apparaissent en ordre alphabétique.)

### Coordination :

Anne Echasseriau et Renée Ouimet, *ACSM-Division du Québec*

### Comité de la SNSM – Édition 2011 :

Claire Bégin, *ACSM-Chaudière-Appalaches*

Johanne Bouchard, *ACSM-Saguenay*

Carole Chevarie, *ACSM-Côte-Nord*

Anne Echasseriau, *ACSM-Division du Québec*

Nancy Guillemette, *ACSM-Lac Saint-Jean*

Shakti Lafontan, *ACSM-Québec*

Suzanne Lemire, *ACSM-Division du Québec*

Renée Ouimet, *ACSM-Division du Québec*

### Comité consultatif du Coffre à outils :

Barbara Bouchard, conseillère clinique,  
*Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations, Équipe mieux-être mental*

Anne Echasseriau,  
*ACSM-Division du Québec*

Catherine Geoffroy, M. Sc., présidente,  
*Association québécoise en gérontologie, et rédactrice en chef, revue Vie et vieillissement*

Aline Lévesque, MBA, coach de vie et formatrice

Renée Ouimet,  
*ACSM-Division du Québec*

Louis Poirier, chef d'unité scientifique,  
*Développement des individus et des communautés, INSPQ*

Cécile Rousseau, pédopsychiatre,  
*CSSS de la Montagne, et professeur, Université McGill*

Michael Sheenan, juge de paix à la retraite

Réjean Simard, psychologue et membre du CA,  
*ACSM-Division du Québec*

Linda Turcotte, M. Sc. c. o., conseillère en gestion des ressources humaines et psychothérapeute

### AuteurEs :

Caroline Biron, psychologue et professeure en gestion de la santé et de la sécurité du travail,  
*Université Laval*

Catherine Geoffroy, M. Sc., présidente,  
*Association québécoise en gérontologie, et rédactrice en chef, revue Vie et vieillissement*

Natacha Joubert, Ph. D., psychologue et experte-conseil,  
*Promotion de la santé mentale des populations*

Karen Larocque, psychologue spécialisée en autodéveloppement

Louise Latraverse, comédienne et porte-parole de la SNSM

Nicole Makridis, M. S.s., travailleuse sociale,  
*CSSS du Cœur-de-l'Île, et chargée de cours, École de service social, Université de Montréal*

Linda Turcotte, M. Sc. c. o., conseillère en gestion des ressources humaines et psychothérapeute

### Porte-parole de la Semaine :

Louise Latraverse, comédienne

### Graphisme, illustrations et mise en page :

Rouleau Paquin design communication

### Révision linguistique :

Sylvie Roche

### Relations de presse :

André Beaulieu

### Traduction :

Lise Laberge

### Commanditaires de l'édition 2011 de la SNSM :

le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec

Desjardins Sécurité financière

l'Ordre des psychologues du Québec

Léger Marketing

Nous remercions tous les partenaires qui agissent comme relayeurs en distribuant les outils de la Semaine et en générant des activités de sensibilisation dans leurs réseaux respectifs ainsi que les municipalités, les villes et le gouvernement du Québec qui annoncent publiquement la Semaine.

### Édition :

Association canadienne pour la santé mentale –  
Division du Québec

ISBN : 978-2-9812371-0-1

### Dépôt légal :

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Bibliothèque et Archives Canada, 2011



## TABLE DES MATIÈRES

UNE VILAINE PETITE BOULE par Christiane Duchesne	1
COFFRE À OUTILS 2011	2
TABLE DES MATIÈRES	3
<hr/>	
L'ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE	4
QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE?	4
LA SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ MENTALE (SNSM) A 60 ANS	5
MERCI DE ME FAIRE CONFIANCE, ÇA ME DONNE DES AILES! par Renée Ouimet et Anne Echasseriau	6
UNE SEMAINE QUE J'AI ENVIE DE PASSER AVEC VOUS par Louise Latraverse	7
<hr/>	
<b>JEUNES</b>	
SI AU LIEU DE DIRE...	8
LE LIEN : FONDEMENT DE LA CONFIANCE DE L'ENFANT ET DU JEUNE par Nicole Makridis	8
RÉINVENTER LA CONFIANCE par Renée Ouimet et Anne Echasseriau	10
<b>OUTILS</b> LA CONFIANCE, ÇA SE CONSTRUIT. ÎLOT PAR ÎLOT...	11
CONNAIS-TU TON RÉSEAU ?	12
SACHEZ PASSER LE RELAIS!	14
<b>TRUCS</b> LA CONFIANCE, ÇA SE CONSTRUIT!	15
<b>EXEMPLES</b> ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!	15
<hr/>	
<b>ADULTES</b>	
SI AU LIEU DE DIRE...	16
LE DÉVELOPPEMENT DE LA CONFIANCE EN SOI : COMMENT L'AUTRE PEUT-IL Y CONTRIBUER ? par Karène Larocque	16
LA CONFIANCE VIENT AVEC LA CONFIANCE par Natacha Joubert	18
<b>OUTILS</b> « LA CONFIANCE SE GAGNE EN GOUTTES ET SE PERD EN LITRES. » –Jean-Paul Sartre	20
L'ALPINISTE QUI DORT EN VOUS!	21
<b>TRUCS</b> RÉAPPRENDRE À RESPIRER POUR SOUTENIR LA CONFIANCE!	22
CRÉER DES ALLIANCES	22
<b>EXEMPLES</b> ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!	23
<hr/>	
<b>TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS</b>	
SI AU LIEU DE DIRE...	24
LE LIEN DE CONFIANCE AU TRAVAIL par Caroline Biron	24
QUAND L'ÉCOLE DEVIENT AUSSI ENTREPRISE ET... LIEU DE CONFIANCE Anne Echasseriau	26
<b>OUTILS</b> CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE POUR DONNER DES AILES À VOTRE ÉQUIPE ET LUI FAIRE PRENDRE SON ENVOL	28
<b>TRUCS</b> ET POURQUOI PAS ?!	29
<hr/>	
<b>PERSONNES AINÉES</b>	
SI AU LIEU DE DIRE...	30
LA CONFIANCE EN SOI : LOIN D'ÊTRE ACQUISE DÉFINITIVEMENT AVEC L'ÂGE! par Catherine Geoffroy	30
VIELLIR ET GARDER SA CONFIANCE : PAS TOUJOURS FACILE! par Renée Ouimet et Anne Echasseriau	32
<b>OUTILS</b> NOS RESSOURCES... EN 3D!	33
<b>TRUCS</b> QUELQUES MOYENS POUR RENFORCER SA CONFIANCE SUR LE PLAN PERSONNEL ET INDIVIDUEL	34
<b>EXEMPLES</b> ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!	34
<hr/>	
MÉDIAGRAPHIE	35
<hr/>	
RÉSEAU QUÉBÉCOIS DE L'ACSM	36



# L'ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE

## Bref historique

Fondée à Toronto en 1918, l'Association canadienne pour la santé mentale est l'un des plus anciens organismes communautaires au Canada. Elle compte douze regroupements provinciaux (divisions) et plus de 135 filiales réparties dans tout le pays.

## Réseau québécois de l'ACSM : *L'énergie d'une association! La force d'un réseau!*

L'ACSM-Division du Québec a vu le jour en 1955. Elle travaille en collaboration avec dix filiales. Cette collaboration entre les filiales et la Division du Québec crée la force du réseau. Visitez les sites des filiales pour découvrir leurs activités, leur diversité et l'aide proposée dans votre région. (*Coordonnées disponibles à la page 36*)

- ACSM-Bas-du-Fleuve
- ACSM-Chaudière-Appalaches
- ACSM-Côte-Nord
- ACSM-Haut-Richelieu
- ACSM-Lac-Saint-Jean
- ACSM-Montréal
- ACSM-Québec
- ACSM-Rive-Sud de Montréal
- ACSM-Saguenay
- ACSM-Sorel/Saint-Joseph/Tracy



## Mission

La Division du Québec est un organisme communautaire voué à la promotion de la santé mentale, à la prévention de la maladie mentale ainsi qu'à la réalisation d'activités se rapportant à la question et destinées à l'ensemble de la population.

## Services offerts par le réseau québécois de l'ACSM

Le réseau québécois de l'ACSM joue un rôle important sur les plans de l'information, la sensibilisation et la référence, en particulier au chapitre de la prévention et de la promotion de la santé mentale.

Le réseau offre de nombreux programmes et activités élaborés pour répondre aux besoins du milieu. Ces programmes et activités visent à améliorer le bien-être des individus et à prévenir l'apparition de problèmes de santé mentale. La force du réseau repose en bonne part sur le partenariat que chacune des filiales et la Division développent assidûment entre elles et avec des organismes de divers milieux concernés par la santé mentale.

## QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE?

Une personne en bonne santé mentale est capable de s'adapter, à court, à moyen ou à long terme, aux diverses situations de la vie faites de joies et de frustrations, de moments heureux et difficiles, de problèmes à résoudre. Elle éprouve un certain sentiment de bien-être avec elle-même et dans ses relations avec les autres. Lorsque son milieu favorise son épanouissement, il contribue à sa bonne santé mentale.

La santé mentale n'est pas quelque chose de statique, elle fluctue selon les événements. On peut dire qu'une bonne santé mentale correspond à l'une ou l'autre situation suivante :

- Être capable d'aimer la vie;
- Réussir à mettre ses aptitudes à profit et à atteindre des objectifs;
- Nouer et entretenir des relations avec les autres;
- Être capable d'éprouver du plaisir dans ses relations avec les autres;
- Se sentir suffisamment en confiance pour s'adapter à une situation à laquelle on ne peut rien changer ou pour travailler à la modifier dans la mesure du possible;
- Développer des stratégies pour faire face au stress, en milieu de travail notamment;
- Être capable de demander du soutien à ses proches ou de l'aide auprès d'organismes ou de personnes spécialisés lorsqu'on vit des moments difficiles;
- Découvrir des loisirs qui nous plaisent et trouver du temps pour s'y adonner;
- Parvenir à établir un équilibre qui nous convient entre divers aspects de notre vie – physique, psychologique, économique, spirituel et social.

4



Il est important de préciser que la santé mentale ne se définit pas par l'absence de maladie. En ce sens, une personne peut, par exemple, vivre avec une maladie mentale tout en éprouvant un bien-être mental susceptible de se refléter dans des relations satisfaisantes ou dans un emploi épanouissant. À l'inverse, il arrive que nous ne parvenions plus à maintenir notre équilibre mental sans pour autant souffrir d'une maladie mentale.

Notons par ailleurs que la santé mentale est liée tant aux valeurs collectives qu'aux valeurs propres à chaque personne. Elle est influencée par les conditions économiques, sociales, culturelles, environnementales et politiques. Dans cette perspective, la santé mentale est considérée comme une ressource collective, à laquelle contribuent tout autant les institutions sociales et la communauté entière que les individus<sup>1</sup>.

## LA SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ MENTALE (SNSM) A 60 ANS

La Semaine nationale de la santé mentale marque le début de notre campagne annuelle qui a pour objectif de sensibiliser la population à l'importance de prendre soin de sa santé mentale.

La Semaine fait donc la promotion d'éléments aidant à conserver une bonne santé mentale. Il est essentiel d'apprendre, dès le plus jeune âge, qu'entretenir sa santé mentale par des actions quotidiennes est aussi important que manger sainement et faire de l'exercice physique. Des exemples de ces actions : reconnaître ses forces et ses capacités; créer et entretenir des relations avec les autres; avoir accès à des espaces de création. De tels comportements aideront les individus à traverser plus sereinement les difficultés de la vie et à éviter différents maux voire certaines maladies.

### La campagne *Être bien dans sa tête, ça regarde tout le monde*

Cette campagne a débuté en 2009 et s'étendra jusqu'en 2016. Pourquoi s'intitule-t-elle *Être bien dans sa tête, ça regarde tout le monde*? Parce que c'est ensemble, individuellement et collectivement, que nous pouvons agir en vue de mettre en place les conditions nécessaires à une bonne santé mentale. Ainsi, tout au long des huit ans de la campagne, nous soutenons le développement d'habiletés, de compétences et de stratégies qui permettent de faire face aux événements difficiles de la vie et de mieux s'y adapter. C'est ce que les experts nomment « les facteurs de protection en santé mentale ». Chaque année apporte son slogan particulier.

### Édition 2011 : *Merci de me faire confiance, ça me donne des ailes!*

L'édition 2009 faisait la promotion du sentiment d'identité à travers la connaissance de ses forces, ses capacités et ses difficultés propres, et la reconnaissance par son entourage. Slogan : *On gagne à se RE-connaître.*

L'année 2010 mettait de l'avant le sentiment d'appartenance, remède crucial contre la solitude sociale à laquelle nous devons de plus en plus faire face. Slogan : *Es-tu bien entouré? Un réseau, ça se construit.*

En 2011, nous souhaitons aborder la confiance. Le slogan *Merci de me faire confiance, ça me donne des ailes!* permet de traiter de la confiance non seulement d'un point de vue individuel, mais sous un angle plus général en insistant sur le fait que la construction du sentiment de confiance chez quelqu'un relève de la responsabilité de tous. Dans le présent coffre à outils, nous appuyons sur le rôle que tout un chacun tient dans le développement de la confiance de l'autre. Ceci prend différentes formes : paroles valorisantes, regard bienveillant, gestes attentifs, soutien à l'apprentissage et autres. Quelles sont les personnes qui m'encouragent? Comment puis-je construire ou développer la confiance chez l'autre? Est-ce que les messages véhiculés par la société peuvent blesser ou affaiblir la confiance? Puisque la confiance s'inscrit dans l'agir, alors agissons ensemble!

### Des outils de sensibilisation

En plus du présent coffre à outils, d'autres moyens de communication ont été créés pour renforcer la campagne. Des affiches, des signets et des napperons sont distribués auprès de l'ensemble de la population. Un site Internet met à la disposition du public des articles, deux vidéoclips pour les enfants, des trucs, des outils et des informations supplémentaires sur la santé mentale. Enfin, un dépliant et une conférence s'adressent plus particulièrement au milieu du travail.

<sup>1</sup> Evans, Robert G., Morris L. Barer et Theodore R. Marmor (1996). *Être ou ne pas être en bonne santé. Biologie et déterminants sociaux de la maladie*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.



# merci de me faire confiance Ça me donne des ailes!

Par Renée Ouimet et Anne Echasseriau, ACSM-Division du Québec

La confiance n'est pas innée, illimitée ou totale, à toute épreuve. Elle s'acquiert avec le temps, petit à petit. Elle se construit à travers nos expériences et les gestes que nous posons, mais aussi à travers le regard positif que les autres posent sur nous. Jean-Paul Sartre disait que « la confiance se gagne en gouttes et se perd en litres ». Comme la confiance est pour les individus une ressource aussi importante que l'eau, on se doit collectivement d'être attentif aux messages que nous véhiculons.

La confiance est une évaluation réaliste et ponctuelle qui nous permet de croire que nous avons les ressources nécessaires pour affronter une situation particulière. La confiance, c'est croire que nous avons ce qu'il faut pour affronter une situation.

Comme le propose le psychanalyste américain Erik Erikson, les premières gouttes de la confiance se gagnent quand nous sommes tout petits, entre 0 et 18 mois. Elles se forment dans la relation équilibrée et satisfaisante entre le bébé et les personnes qui le veillent, dans la façon dont ces personnes donnent à l'enfant et reçoivent de lui. Le fait de sentir qu'on prend soin de lui, qu'on répond à ses besoins donne à l'enfant la confiance en soi et en autrui. Cette expérience s'inscrira dans sa première réussite sociale : celle de laisser s'éloigner l'adulte de son champ de vision sans manifester d'anxiété ou de colère parce qu'il vit avec la certitude qu'on s'occupera de ses besoins. Dans le cas contraire, une méfiance s'installera et aura des conséquences sur sa vie.

Ce sont là les premières gouttes, mais tout au long de la vie on peut se créer des îlots de confiance à travers les expériences et les personnes rencontrées. La confiance se tisse, mais elle peut être ébranlée lors d'une perte d'emploi, d'un processus migratoire, d'une peine d'amour, d'une rumeur lancée sur Internet. Elle est touchée lorsque nous omettons de représenter dans les médias une partie de la population, lorsque nous perpétons des modèles stéréotypés, lorsque nous parlons d'un groupe social ou d'un milieu comme d'un tout homogène caractérisé par ses différences. La confiance fluctue dans le temps. Nous pouvons parfois en manquer ou la voir diminuer. Mais cela signifie aussi qu'on peut la retrouver et la rebâtir. C'est dans l'action et dans la répétition de nos actes que s'inscrit la confiance. Cela suppose donc des efforts et de la persévérance.

La confiance est motivante, elle contribue à l'épanouissement de celui ou celle qui la reçoit, d'où notre slogan *Merci de me faire confiance, ça me donne des ailes!* La confiance agit comme un tremplin qui nous donne la force et la liberté d'agir et de voler de nos propres ailes.

De même que la confiance est un trésor que nous recevons et dont nous devons prendre soin, à notre tour nous devons donner la nôtre avec discernement et considération. La confiance passe par l'écoute, le soutien et la compassion. Elle se crée dans le lien et la communication. Elle est le reflet des croyances, des attentes et des espoirs que nous avons envers les autres et que les autres ont envers nous. Avoir confiance, c'est avant tout laisser l'autre s'exprimer même si cela suppose qu'il le fasse d'une manière différente de la nôtre. Si un regard bienveillant peut nous valoriser, un regard malveillant peut nous blesser.

Notre campagne 2009-2016 s'intitule *Être bien dans sa tête ça regarde tout le monde*. Ce message soutient l'idée que c'est notre attitude individuelle et collective qui peut créer la confiance.

Ce coffre à outils vous propose des textes et des témoignages sur l'importance de la confiance dans nos vies. Au fil des pages, suivez les huit clés pour la renforcer. Découvrez des trucs et des exercices qui vous aideront à développer des techniques pour la construire, la maintenir et la transmettre.



## Une semaine que j'ai envie de passer avec vous

Par Louise Latraverse, comédienne et porte-parole de la SNSM



La Semaine nationale de la santé mentale. Bien sûr!

On entend parler de santé physique à longueur d'année, mais la santé mentale demeure le parent pauvre de la famille.

Pour se garder en forme physiquement, il faut faire de l'exercice, bien manger, bien respirer, ne pas être trop stressé.

Mais pour se garder en forme mentalement, qu'est-ce qu'on fait ?

Par quoi commence-t-on ? Quelle est la première chose qui monte, qui vous vient à l'esprit ?

– Euh... j'sais pas trop, euh... pas avoir trop de problèmes, pas trop s'en faire ?...

– Oui, mais quand il y a des problèmes, qu'est-ce qu'on fait pour les régler ?

– Euh... pas trop paniquer, euh... respirer par le nez...

Parmi toutes les personnes à qui j'ai posé la question, aucune n'a osé nommer « la confiance ». Et pourtant...

N'est-elle pas la base des choix et des décisions que nous avons à prendre dans la vie ?

On l'entend souvent. Et je me le dis moi-même :

– Oh non, j'suis pas assez bonne, ou, ça les intéressera pas, ou, j'y arriverai pas...

La peur malade de ne pas être à la hauteur, d'oser peut-être gagner, de réaliser ses rêves.

Et puis, la possibilité d'être heureux...

Il faut avoir confiance en soi pour croire au bonheur.

Avoir l'assurance qu'on est capable de mettre un pied devant l'autre jusqu'à l'obtention du but qu'on s'est fixé.

Croire en soi et en les autres avec qui nous aurons à partager nos vies.

« Confiance », ce mot magique qui semble appartenir à quelqu'un d'autre, est accessible à toi, à vous, à nous.

S'approprier ce mot cette année. « CONFIANCE ».

Vous trouverez dans le coffre à outils et sur le site Internet [etrebiendanssatete.com](http://etrebiendanssatete.com) des outils pour reconnaître et faire place à cette confiance tant convoitée.

LA CONFIANCE qui donne des ailes.

Nous réfléchissons et échangerons des idées pour nous permettre d'arriver jusqu'à LA CONFIANCE.

Et même d'y toucher.



### Clé 1

#### pour développer sa confiance

Se sentir aimé et apprécié pour ce que nous sommes nous donne des ailes. S'aimer soi-même pour ce que nous sommes ravive notre confiance en nous.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)



### SI AU LIEU DE DIRE...

Les stéréotypes sociaux affectent non seulement la vision que les adultes ont de la jeunesse, mais aussi la perception qu'ont les jeunes d'eux-mêmes. Or, lorsqu'on a le sentiment que le reste du monde ne nous comprend pas et ne nous respecte pas, notre confiance en soi ne se bâtit pas<sup>1</sup>.

**Si nous soulignons** les habiletés des jeunes, leur ouverture d'esprit sur le monde, leur curiosité musicale et vestimentaire, leur engagement communautaire,  
**au lieu de répéter** les clichés sociaux négatifs qui circulent dans les médias et dans l'opinion publique,  
**nous serions** plus aptes à les écouter, à savoir ce qu'ils pensent et à les connaître, à leur faire confiance et à les respecter.

« En Afrique, dans certaines communautés, les gens s'assoient en cercle autour d'un enfant qui a mal agi. À tour de rôle, ils énumèrent ses qualités. » L'enfant apprend ainsi que, peu important ses agissements, on l'aime pour ce qu'il est, raconte Brigitte Racine, thérapeute familiale et mère de deux enfants<sup>2</sup>.

1 RÉSEAU ÉDUCATION-MÉDIAS. « L'image stéréotypée des jeunes et ses conséquences », [en ligne]. [[http://www.media-awareness.ca/francais/projets\\_speciaux/trousse\\_medias/stereotypes/image\\_stereotypee\\_jeunes.cfm](http://www.media-awareness.ca/francais/projets_speciaux/trousse_medias/stereotypes/image_stereotypee_jeunes.cfm)] (3 novembre 2010)

2 Srivastava, Chantal. « Guide de survie pour parents d'aujourd'hui », *Québec Science*, août-septembre 2010 (numéro spécial), p. 60.

## LE LIEN : FONDEMENT DE LA CONFIANCE DE L'ENFANT ET DU JEUNE

Par Nicole Makridis, t.s., M. S.s., travailleuse sociale au programme Jeunes en difficulté du CSSS du Cœur-de-l'Île et chargée de cours à l'École de service social de l'Université de Montréal.

Nous connaissons tous le rôle primordial que peut jouer l'adulte dans le développement de l'estime de soi d'un enfant. Le sourire rayonnant qu'il nous offre lorsque nous prenons soin de lui et la triste buée qui se forme sous ses paupières lorsque nous avons été trop dur en sont témoins.

Nos paroles et gestes quotidiens sont parfois enregistrés, internalisés, répétés... Nous avons tous des souvenirs de propos très blessants ou encourageants de notre enfance, aussi lointaine soit-elle.

*Ma confiance en moi était grandement nourrie par mes parents parce qu'ils me répétaient souvent : « Lum, tu es une très belle enfant, très intelligente et toujours disponible à prendre soin de tes frères et sœurs. Nous t'aimons et ne t'échangerions pour rien au monde. » Chaque fois que mes parents prononçaient ces paroles, je me sentais aimée et encouragée à travailler toujours plus fort à l'école et à la maison. (Traduction libre de l'anglais.)*

Lum, 28 ans

L'enfant, n'ayant encore développé ni son discernement ni sa confiance, est très vulnérable, bien que parfois résilient, devant nous et les autres adultes qui l'entourent.

Pour favoriser la confiance en soi des enfants, nombre de conseils peuvent être donnés aux adultes qui tiennent auprès d'eux un rôle d'accompagnant, que ce rôle soit celui de parent, d'enseignant, d'éducateur ou d'intervenant.

Ces conseils, quelle que soit leur nature, sont souvent bien inspirés et pertinents. Toutefois, leur application peut s'avérer futile si nous ne tenons pas compte de l'esprit dans lequel nous les prodiguons. L'essentiel passe par un lien de qualité, fiable et prévisible pour l'enfant. La nature de ce lien se transforme lorsque l'enfant grandit et manifeste des besoins en continu changement, mais la qualité demeure lorsqu'on s'investit avec un respect et une sincérité qui lui confirment son importance.

### Un lien personnel, chaleureux et durable

Le regard que nous portons sur un enfant lorsqu'il entre dans une pièce lui en dit beaucoup sur l'importance que nous lui accordons. Reçoit-il de nous un regard lumineux, tendre, accueillant ou empreint de déception, de critique, de mépris ? Si vous levez les yeux et le regardez bien en face, vous remarquerez qu'il vous observe et attend une réaction, un signe de reconnaissance de votre part, une marque du simple bonheur que vous avez d'être en contact avec lui.

*Quand ma maman me fait une forme de cœur avec ses mains, je me sens important parce que ça me donne de l'amour et après je peux en donner à d'autres gens.*

Léo, 5 ans

Une présence réelle, bien qu'elle puisse être brève, sans l'interruption de sollicitations extérieures ou de préoccupations techniques (le désordre dans la chambre, par exemple), vaut plus que deux heures d'activités sur le pilote automatique. L'enfant le sent lorsqu'on fait semblant; il s'attend également à une continuité dans ses liens avec les adultes.

*À chacune de mes fêtes, l'ex-chum de ma mère, que j'aimais particulièrement, m'envoyait une carte d'anniversaire où il était écrit : « Cette carte est un laissez-passer pour une sortie. » C'était magique! Je me sentais importante. Il ne m'avait pas oubliée!*

Natasha, 37 ans

Un enfant le sait s'il est aimé profondément et sincèrement, et il transporte longtemps en lui ce lien unique et personnel.

*Ce qui m'a aidée à bâtir mon estime a été de savoir à quel point ma mère m'aimait. Ma mère est décédée du cancer du sein quand j'avais 10 ans, et c'est cet amour, ou plus exactement le souvenir de cet amour qui m'a protégée tout au long de ma vie.*

Anne, 44 ans



## Un lien soutenant, inconditionnel et réaliste

Nous donnons confiance au jeune lorsque nous croyons en lui et en ses capacités. Il est également important qu'il sache qu'il ne perdra pas sa valeur à nos yeux si, en fin de compte, il n'est pas capable d'accomplir ce qui était entrevu.

La reconnaissance de ses faiblesses est aussi un élément important de la confiance, soit pour les surmonter ou les corriger lorsque cela est possible, soit tout simplement pour les accepter lorsqu'elles ne peuvent être modifiées et pour trouver des stratégies aidant l'enfant à mieux s'y adapter. Nous ne lui rendons aucunement service en cultivant les zones d'ombre, car nous le privons alors de repères, de précieuses pistes qui seraient susceptibles de l'éclairer, de lui donner prise sur sa vie, de l'encourager à agir.

*Une enseignante au secondaire m'a fait comprendre que mes résultats n'étaient pas à la hauteur de mon potentiel. Mes difficultés scolaires étaient souvent soulignées, mais c'était la première fois qu'on m'encourageait à travailler à la hauteur de mes forces, et je l'ai fait!*

Sophia, 24 ans

## Un lien qui reconnaît l'enfant et le protège

Dans notre société, nous avons pris l'habitude de demander l'avis des enfants. Nous semons la confiance lorsque nous tenons compte de leurs idées et besoins qu'ils expriment tout en démontrant notre plaisir à donner cours à leurs suggestions.

Lorsque nous demandons à un enfant de mettre de côté ses besoins pour ne pas blesser les autres, il peut arriver que nous nuisions à sa confiance et à son développement global. Dans certaines circonstances, nous pouvons accompagner l'enfant en l'aidant à comprendre qu'on ne peut pas faire confiance à tout le monde en tout temps, qu'il faut savoir protéger notre intégrité et nos besoins, que beaucoup de personnes par ailleurs méritent notre confiance. Comment cet enfant s'entoure-t-il ? Comment se sent-il avec telle ou telle personne ? Se sent-il respecté, envahi, coupable, heureux ? On peut lui apprendre à développer sa propre boussole de confiance afin qu'il puisse se valoriser suffisamment pour se construire un réseau soutenant et qu'il évite les personnes et les dynamiques abusives. Une famille doit s'assurer collectivement que les enfants sont respectés comme des êtres à part entière.

*Mes parents m'ont toujours encouragée à être moi-même, peu importe ce que les autres pensent. Ça fait toute la différence sur la personne que je deviens.*

Maghali, 27 ans

## Un lien encadrant

Le respect des autres est aussi important que le respect de soi : un enfant à qui on permet d'envahir son entourage sera rapidement stigmatisé et suscitera des réactions d'irritabilité qui risquent de l'affecter profondément.

Nous préparons l'enfant au monde extérieur lorsque nous établissons un lien honnête avec lui, ce qui inclut les limites : l'enfant doit comprendre que toute personne a ses limites et qu'il doit les respecter.

## Un lien qui favorise l'autonomie et qui exclut la culpabilité, le blâme et le perfectionnisme

Que d'efforts nous demandons aux adultes pour contribuer au développement de la confiance chez l'enfant ! Des conseils parfois contradictoires et teintés de blâme foisonnent de toute part. Peu importe nos gestes bien intentionnés, nous nous questionnons sans cesse sur notre apport positif ou négatif sur la confiance de l'enfant, craignant de nuire à son avenir par un geste irréversible.

Or, il est parfois très tentant de transmettre notre culpabilité à un autre adulte : à l'enseignant qui ne s'adresse pas à l'enfant d'une façon assez douce, à l'autre parent qui ne se montre pas assez patient, à l'ex-conjoint trop permissif... Un réseau de soutien qui fait équipe pour répondre aux besoins de l'enfant laisse toujours une empreinte plus concrète sur son estime de soi. Une équipe solidaire, dont il fait partie, est bien plus rassurante pour lui.

D'ailleurs, lorsque nous sommes cléments envers nous-mêmes et envers les gens qui nous entourent, nous montrons à l'enfant que la perfection n'existe pas, qu'il est possible d'être fier de ce que nous sommes et de ce que nous faisons sans atteindre à l'irréprochable. De plus, il faut faire la paix avec l'idée que nous ne pourrions pas répondre à l'ensemble de ses besoins. Des facteurs extérieurs joueront un rôle certain dans son développement, et nous aurons de moins en moins d'impact sur ceux-ci au fur et à mesure qu'il grandit. Nous pouvons le préparer à faire face à des rétroactions de toutes sortes et à se valoriser lui-même afin d'éviter que son besoin de reconnaissance devienne un puits sans fond. C'est là l'autre versant du renforcement positif que nous risquons de provoquer si nous le poussons à outrance. La frontière est mince.

Oui, l'enfant manquera parfois de confiance. Si nous évitons de chercher à l'éliminer dès qu'il se présente, cet inconfort le conduira à développer sa confiance sur des bases plus solides. On peut lui expliquer qu'on ne naît pas confiant et que chaque geste d'affirmation et de respect de nos besoins, chaque solution trouvée par soi-même, chaque épreuve surmontée contribue à la construction d'une force de plus en plus stable. La confiance ne s'offre pas sur un plateau d'argent, elle s'acquiert avec le temps et l'expérience.

*Je me sens importante quand mes parents s'impliquent dans mes nouveaux projets. Ils prennent la peine de me soutenir et je me sens plus confiante devant les difficultés, même si je dois les surmonter moi-même.*

Aurélie, 12 ans

Tout en reconnaissant les épreuves de l'existence, tentons de préserver cette joie de vivre si propre et naturelle à l'enfance. Semons des graines de curiosité, d'émerveillement, de rire et de bonheur simple qui l'aideront non seulement à ne pas trop se prendre au sérieux en s'infligeant le supplice du perfectionnisme, de la culpabilité et d'autres attitudes d'autoflagellation, mais à bénéficier des beautés de l'existence qui lui permettront précisément de se construire dans le plaisir.



## RÉINVENTER LA CONFIANCE

Par Renée Ouimet et Anne Echasseriau,  
ACSM-Division du Québec

Au cœur des nouvelles médiatiques parlant des guerres dans le monde, du réchauffement climatique, de la destruction de l'environnement, de la précarité des emplois... comment pouvons-nous comme jeune faire confiance ? Comment réinventer la confiance ?

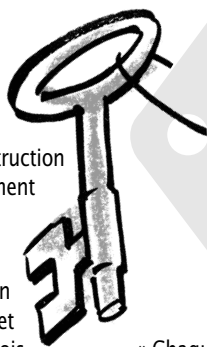
Selon un rapport de l'Observatoire de la Confiance, le lien que les jeunes entretiennent avec le monde en général et la société en est un de méfiance. Ils savent que les emplois ne sont pas faciles à trouver et que la perte d'un emploi peut frapper de façon arbitraire, que le niveau de pollution augmente, que la corruption existe. Par contre, leur conscience n'entraîne ni le découragement, ni le renoncement, ni le pessimisme. Cette conscience dynamise. On dit aujourd'hui « faire confiance » plutôt qu'« avoir confiance », ce qui est plus dynamique, actif. Pour faire confiance, on s'engage dans une action, un *faire*, une relation.

Si la confiance au monde en général et en la société est moins répandue, la confiance dans l'entourage personnel est toujours présente. Nous la créons dans le choix de nos ami-e-s, de notre musique, de nos vêtements, des technologies de l'information, dans le sentiment d'appartenance à un groupe.

La confiance se crée aussi dans ce qu'on appelle le *cercle des fiables*. Ce sont les relations interpersonnelles que nous créons, que nous construisons et entretenons. Pour créer et maintenir ces liens, nous devons acquérir de véritables compétences relationnelles. C'est la construction d'un milieu sur lequel nous pouvons nous appuyer pour *exister*, pour avoir une place, pour compter dans le monde. On peut y retrouver : la famille, les ami-e-s, les voisin-e-s, mais aussi les associations, les clubs de sport, les lieux religieux ou spirituels. La reconnaissance des uns et des autres est le pivot de ces échanges.

### Dans le cercle des fiables : une maison de jeunes

À l'intérieur du cercle des fiables, nous retrouvons une variété de personnes ou d'organismes, comme les maisons des jeunes. Madame Stéphanie Spidalieri est animatrice-intervenante depuis quatre ans aux Maisons des jeunes Tornade Jeunesse de Mont-Tremblant et Saint-Faustin-Lac-Carré. Elle explique comment les jeunes trouvent et augmentent leur confiance en eux et dans les autres au sein de ces deux établissements. « Nos jeunes sont âgés de 11 à 17 ans. Certains viennent de milieux plus difficiles et arrivent avec une confiance en eux très réduite car ils ne trouvent pas la réponse ou le soutien nécessaire à la maison. Plusieurs activités leur sont offertes ici. Nous avons régulièrement, par exemple, des soupers-prévention portant sur des thèmes rattachés à l'estime de soi. Ils participent aussi à des ateliers de photo sous le thème "Comment bien s'aimer".



## Clé 2

### pour développer sa confiance

Miser sur son unicité aide à la confiance. À chaque personne ses talents, ses forces et ses charmes différents. Se comparer sans cesse aux autres peut entraîner un manque de confiance.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

« Chaque jeune se voit aussi confier des responsabilités. Chaque mercredi, les plus jeunes s'occupent des courses et du souper. Ils apprennent ainsi à gérer un budget, à regarder les promotions des circulaires et à suivre des recettes. Ils dressent le couvert et font la vaisselle. La confiance s'acquiert dans l'action et dans les tâches du quotidien. Un soutien est offert aux plus âgés pour les aider à faire leur CV ou leur recherche d'emploi.

« J'aimerais citer l'exemple d'un jeune. Ce dernier, peu sûr de lui, est entré dans notre Conseil jeunesse qui a comme mandat de mettre en place les activités pour tous. Il a découvert qu'il possédait des talents manuels, notamment en couture. Il a refait tous les coussins et les rideaux des locaux de la Maison des Jeunes de Mont-Tremblant et il étudie en ce moment en menuiserie.

« Les jeunes ont besoin de s'exprimer et d'agir pour apprendre sur eux et sur les autres. C'est dans l'action et les échanges que nous pouvons développer notre confiance en nous, dans les autres et dans la vie. »

*Même Otis, le scribe dans le film Astérix et Obélix : mission Cléopâtre, souligne l'importance des rencontres pour construire la confiance. « Vous savez, je ne crois pas qu'il y ait de bonnes ou de mauvaises situations. Moi, si je devais résumer ma vie aujourd'hui avec vous, je dirais que c'est d'abord des rencontres, des gens qui m'ont tendu la main peut-être à un moment où je ne pouvais pas, où j'étais seul chez moi, et c'est assez curieux de se dire que les hasards, les rencontres forment une destinée. »*

Marilou est une autre jeune qui fréquente la Maison des jeunes Tornade Jeunesse de Mont-Tremblant. Comme pour plusieurs de ses amis, la maison fait partie de son *cercle des fiables* au même titre que sa famille ou encore ses professeurs. Lisons son témoignage. « J'ai 14 ans et je suis en secondaire 2. Je fréquente une maison des jeunes, où je côtoie à la fois des jeunes qui ont des problèmes de confiance, mais aussi d'autres qui ont une confiance en soi incroyable! Chaque jour j'essaie d'avoir confiance en moi, même si quelquefois c'est un échec. Malgré tout, je garde confiance, car ce ne sont pas mes échecs qui déterminent qui je suis. Je m'encourage à poursuivre, même lors des échecs, en apprenant de ce qui est arrivé. Lorsque j'ai des problèmes de confiance en moi, je vais voir les ressources qu'il y a dans mon coin pour les jeunes. Je vais surtout à la Maison des jeunes. Je fais aussi des activités dans lesquelles je suis douée pour reprendre confiance en moi et en mes capacités. Par exemple, je fais du dessin ou de l'écriture. La confiance est une base qui nous permet de nous structurer. On est confiant pour un tas de choses, mais avoir confiance en soi nous aide particulièrement à progresser dans la vie de tous les jours. »





## LA CONFIANCE, ÇA SE CONSTRUIT. ÎLOT PAR ÎLOT...

Exercice pour les 6-11 ans

Nous ne naissons pas avec une confiance illimitée et à toute épreuve. Celle-ci se construit petit à petit, par le sport, les tâches, les projets scolaires. Nous pouvons voir ces sphères d'activité comme des îlots de confiance.

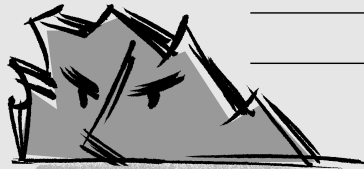
- 1 Inscris sous les îles les champs d'activité et d'intérêt dans lesquels tu as développé une confiance en toi. Est-ce la pêche, les mathématiques, l'amitié, le hockey, la musique, le canot, la lecture, le dessin, les jeux dans la cour de l'école, la danse ? Est-ce autre chose ?
- 2 Attention ! Lorsque nous nageons d'un îlot à l'autre, nous naviguons parfois en eaux troubles. Nous rencontrons alors des récifs ou des rochers blessants, des tempêtes, des rorquals ou des requins ! Ces obstacles peuvent prendre la forme de paroles méchantes, de moqueries, de doutes, de peurs, de gestes agressifs ou autres. As-tu déjà rencontré de telles difficultés ? Écris-les sous les rochers.
- 3 Enfin, inscris sous les bouées les solutions que tu as trouvées ou que tu envisages pour surmonter ces difficultés.



---

---

---



---

---

---



---

---

---



---

---

---



---

---

---



---

---

---

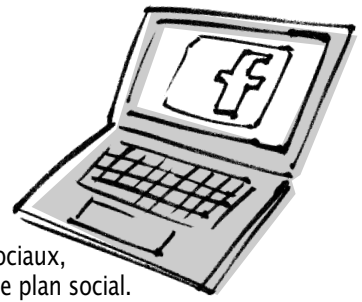


---

---

---





## CONNAIS-TU TON RÉSEAU ?

Exercice pour les 12-17 ans

Si on traçait une esquisse des jeunes Canadiens et de leurs liens avec Internet et les médias sociaux, on découvrirait qu'ils y trouvent leurs expériences en majorité positives et enrichissantes sur le plan social. Ils feraient même des commentaires comme : « Cela m'a rendu fier de moi » et « Mes parents seraient d'accord avec ce genre d'activité ».

C'est ce que rapporte une enquête menée pour le Réseau Éducation-Médias et financée par le gouvernement du Canada<sup>2</sup>. Parmi les aspects positifs mentionnés par les jeunes utilisateurs des médias électroniques interrogés figurent la possibilité d'échanges sur les plans social et intellectuel ainsi que l'accès rapide à des renseignements de type informatif, dont ceux concernant la santé, les drogues et la sexualité.

On apprendrait aussi que ce n'est qu'une minorité d'utilisateurs qui recourent à l'Internet et les médias sociaux pour lancer de fausses rumeurs, blesser ou ridiculiser publiquement leurs contacts. On sait que de tels actes gratuits peuvent avoir des effets dévastateurs sur la confiance des personnes qui en font l'objet. De plus, tant la difficulté à en évaluer les conséquences immédiates que les risques liés à la diffusion d'informations sur le Web constituent des zones d'ombre dans l'expérience des médias sociaux. Pas de doute, nous devons demeurer vigilants!

Pouvez-vous répondre aux questions suivantes ? Vous découvrirez que certaines réponses sont pour le moins étonnantes! Elles proviennent d'une étude menée en mars 2009 par l'Institut Tickbox.net<sup>3</sup>. (Vous trouverez les réponses au bas de la page.)

1 En moyenne, combien de jeunes déclarent avoir fait une mauvaise rencontre sur Internet ?

- 1 sur 5
- 1 sur 10
- 1 sur 20

4 Quel est le pourcentage de jeunes qui avouent lire les courriels des membres de leur famille à leur insu ?

- 3,3 %
- 11,5 %
- 23,5 %

2 Combien de jeunes avouent se présenter en ligne sous une fausse identité ?

- 12,8 %
- 30,4 %
- 50,2 %

5 34 % des élèves du secondaire se disent victimes d'intimidation. Parmi ces jeunes, combien le sont sur Internet ?

- 10 %
- 27 %
- 33 %

3 Quel est le pourcentage d'adolescents qui ont déjà rencontré tous les « contacts » de leur réseau ?

- 16 %
- 27 %
- 62 %

Heureusement, il y a aussi ceci :

6 À quel pourcentage les jeunes décrivent-ils leurs expériences les plus marquantes sur Internet comme positives ?

- 70 %
- 80 %
- 90 %

Réponses : 1 = 1 sur 5; 2 = 30,4 %; 3 = 16 %; 4 = 23,5 %; 5 = 27 %; 6 = 80 %

2 WEKA. « Éducation aux médias : définir une politique globale et structurée d'éducation aux médias pour les enfants et les parents », *Faits saillants*, [en ligne]. [http://www.media-awareness.ca/francais/recherche/JCMB/phasell/faits\_saillants.cfm] (19 octobre 2010)

3 ICARIUS. « Mais que font les ados sur Internet? », *CentPapiers*, [en ligne]. [http://www.centpapiers.com/mais-que-font-les-ados-sur-internet/7443] (19 octobre 2010). Pour situer le contexte dans lequel a été réalisée l'étude citée dans l'article de *CentPapiers*, précisons qu'elle a été menée en mars 2009 par Tickbox.net, un institut d'études de marché, pour le compte de Trend Micro, une compagnie spécialisée dans les logiciels et services de protection antivirus pour réseaux et les services de sécurité de contenu Internet. Si les données mentionnées sont proches de la réalité, il est bon de ne pas les prendre pour entièrement acquises.

La même étude Tickbox.net est aussi citée sur WEKA. « Éducation aux médias : définir une politique globale et structurée d'éducation aux médias pour les enfants et les parents », *Le site des professionnels de l'éducation, Lettre des professionnels de l'éducation*, [en ligne]. [http://education.weka.fr/lettre-professionnels-education/ressources-ressources/education\_aux\_medias\_definir\_une\_politique\_globale\_et\_structuree\_d-education\_aux\_medias\_pour\_les\_enfants\_et\_les\_parents-3251] (19 octobre 2010)



## Jeune internaute, que la Force du réseau soit avec toi!

- 1 Changer ta situation amoureuse sans prévenir ton partenaire, tu ne feras pas.
- 2 Poster des photos ou des vidéos embarrassantes, tu t'en abstiendras.
- 3 Respecter le « mur » de ton pire ennemi, même si tu veux l'écœurer, tu feras.
- 4 Voler les contacts des contacts de tes amis pour en avoir plus de 700 et gagner ton pari, tu ne commettras pas.
- 5 Tenir des propos méchants sur ta famille, tes amis ou des connaissances, même si tu es en colère, tu éviteras.
- 6 Préserver l'intimité de tes ami-e-s, même si tu veux faire une farce, tu privilégieras.
- 7 Complimenter la photo de profil de ton ami-e et lui souhaiter une bonne journée, tu feras!



## Avant d'ouvrir une session aujourd'hui, de *loguer*, voici quelques réflexions pour toi :

- Comment utilises-tu de façon positive le réseau social ?
- As-tu déjà consolé ou aidé un-e ami-e qui a été blessé-e par un message circulant dans les médias sociaux ?
- Qu'as-tu fait pour l'aider ?
- Que pourrais-tu faire pour que cela ne t'arrive pas ?
- Comment réagirais-tu si quelque chose de semblable t'arrivait ?  
À qui ferais-tu confiance pour en parler ?
- Nos attitudes peuvent encourager ou décourager les auteurs de mauvaises plaisanteries.  
Toi, que feras-tu la prochaine fois que tu recevras une photo ou une vidéo ridiculisant quelqu'un ?  
À côté de la touche « envoyer », on trouve la touche « effacer »...

### Le harcèlement et la confiance en soi

La violence a un impact sur la santé mentale et physique. Elle affecte le métabolisme et les défenses immunitaires et engendre chez les victimes une fatigue chronique. Une étude (Hawker et Boulton, 2000) a montré que la victimisation est très fortement liée à la dépression. Le harcèlement et la maltraitance répétée à l'école induisent une érosion de l'estime de soi. La victimisation répétée a été identifiée comme étant l'un des éléments stressants les plus fortement associés avec les comportements suicidaires chez les adolescents. Une autre étude (Olweus, 1999) va dans le même sens : une victime de harcèlement en milieu scolaire qui ne bénéficie pas du soutien des adultes présente quatre fois plus de risque d'attenter à sa vie qu'un autre jeune.



## SACHEZ PASSER LE RELAIS!

### Exercice pour les parents

« Le parent ou l'éducateur qui est responsable (de l'enfant) lui assure une sécurité "extérieure" par la régularité de ses réponses aux besoins exprimés, par une stabilité dans le temps et l'espace ainsi que par un certain nombre de règles de conduite. Cette sécurité "extérieure", qui se vit dans une relation d'attachement stable et chaleureuse, s'intériorise chez l'enfant et devient peu à peu une sécurité intérieure, un sentiment de confiance. (...) »

Des recherches ont démontré que les enfants qui se sentent en sécurité dans leurs relations avec des adultes significatifs sont plus indépendants, réagissent mieux aux séparations et ont une meilleure estime d'eux-mêmes. (L'enfant qui a une bonne sécurité, tant sur le plan psychologique que physique, est disponible pour apprendre et pour adopter une attitude de confiance)<sup>4</sup>. »

1 Cochez les attitudes parentales que vous mettez en pratique afin de favoriser un sentiment de sécurité et de confiance chez votre enfant :

- Garantir une stabilité par un horaire régulier;
- Offrir un cadre de vie stable dans l'espace et dans le temps;
- Établir des routines et des rituels fixes;
- Être stable dans les réponses aux besoins physiques (sommeil, repas, etc.);
- Être stable ou fiable dans la réponse aux besoins affectifs;
- Garantir une sécurité physique;
- Réserver du temps pour s'amuser avec l'enfant;
- Offrir sécurité et affection quand l'enfant est malade ou blessé;
- Offrir sécurité et affection en accueillant les émotions (joie, colère, tristesse, peur, etc.);
- Tenir les promesses;
- Soutenir et encourager l'enfant dans ce qu'il fait et ce qu'il crée;
- Éviter les écarts excessifs d'humeur;
- Être constant dans l'application des règles de conduite;
- Réduire le plus possible les facteurs de stress en préparant l'enfant aux changements;
- Offrir à l'enfant des façons de réduire son stress par des activités de relaxation.

2 Qu'est-ce que vous faites pour encourager la confiance chez votre enfant? (Le laisser cuisiner, lui faire préparer son sac de sport, l'encourager à accepter ses échecs et à trouver des solutions pour surmonter les difficultés, etc.)

Jongler entre l'indépendance et l'autonomie représente un équilibre à trouver à la fois pour les parents et pour les enfants, un équilibre qui donne confiance. Essayez de trouver le vôtre!



4 Duclos, Germain (2004). *L'estime de soi, un passeport pour la vie*, 2<sup>e</sup> édition, coll. Parents, Montréal, Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine, p. 67 et 85.



## LA CONFIANCE, ÇA SE CONSTRUIT!

Il existe plusieurs trucs permettant d'améliorer la confiance en soi. En voici quelques-uns<sup>5</sup> :

- **Faire partie d'une équipe** – C'est croire que nous avons besoin des forces et des capacités de chacun des membres. Dans une équipe, nous nous sentons intégré, encouragé par nos pairs. Nous partageons la fierté de nos réussites et le réconfort dans les défaites. Ceci sous-entend : l'adhésion à un objectif commun, la coopération, la solidarité, le respect, le sens collectif, l'exercice physique, et autres.
- **Se dépasser** – C'est reconnaître, accepter et mettre en œuvre son potentiel pour aller au-delà du cadre dans lequel nous nous pensons confiné sur les plans physique, psychologique et social.
- **S'engager** – C'est agir en fonction des valeurs que nous avons choisi de défendre. C'est la motivation, la détermination et les prises de position qui nous permettent de bouger. Cela nous permet d'être des bâtisseurs de la société de demain.
- **Poser des objectifs** – C'est rêver. C'est se donner les moyens pour les atteindre. C'est avancer en tenant compte de ses forces et ses limites. C'est construire à partir de ses expériences et en créer de nouvelles. C'est augmenter son potentiel et ses compétences.
- **Se lier aux autres** – C'est reconnaître que les autres ont besoin de nous et que nous avons besoin d'eux. Cela passe par l'amitié, l'entraide entre voisins, une activité intergénérationnelle, etc. Ensemble pour aller plus loin!



### EXEMPLES



#### ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!



#### Coopérative de solidarité DesÉquilibres

Située à Montréal, la coopérative de solidarité DesÉquilibres offre aux jeunes de 16 à 21 ans des défis sportifs intenses, des alternatives liées à l'engagement social<sup>6</sup>. Elle utilise le sport comme un outil. Accessible à tous, cet outil est inclusif, démocratique et générateur de confiance en soi et envers les autres.

La coopérative offre aux entreprises et organismes qui œuvrent auprès des jeunes un service sur mesure d'animations sportives ponctuelles, d'entraînements et de défis sportifs qui peuvent les mener très loin! Elle offre aussi la possibilité aux jeunes qui ne se sentent pas prêts à vivre une aventure sportive en groupe de s'entraîner individuellement pour préparer la réalisation d'un défi sportif. Elle offre enfin une certification en animation sportive destinée notamment aux jeunes qui rencontrent des difficultés.

Derek, 15 ans, participe activement à la coopérative DesÉquilibres. « Quand ça a commencé il y a quatre mois, je ne pensais pas être capable de courir 250 kilomètres. Mais quand on a la volonté, on est capable. Comme les autres, j'ai pris de la confiance en moi. J'ai découvert qu'il ne fallait pas penser juste à nous, mais aux autres aussi. Je le faisais pour moi, mais pour les autres aussi. S'il y a des gens qui veulent le faire, je les encourage parce que c'est une expérience dont ils vont se souvenir toute leur vie. »

Coordonnées : <http://desequilibres.org>

#### Programme Mon ami, mon village

Implanté depuis plus de 15 ans dans la municipalité de Chute-aux-Outardes, le programme *Mon ami, mon village* s'adresse aux jeunes de 5 à 12 ans et vise le développement de l'estime de soi sur les plans individuel, social et communautaire. Les enfants témoignent de leur expérience positive. Ils sont reconnaissants des apprentissages réalisés quant à la connaissance de soi, l'expression des idées, le contrôle des émotions et du langage, le partage, l'acqui-

sition de connaissances et l'acceptation des différences. En un mot, un ensemble de facteurs permettant de développer leur confiance en soi et dans les autres.

Tous les outils utilisés par les enfants sont ludiques et ont été inventés par des gens de la communauté. En voici trois exemples. En lançant un dé géant dont les chiffres ont été remplacés par des qualités, les enfants cherchent celles qui les caractérisent le mieux puis expliquent en quoi ils s'y reconnaissent. Un jeu-questionnaire leur permet de découvrir toutes les ressources communautaires de leur milieu. Un graphique les aide à reconnaître les qualités chez leurs camarades de classe.

De l'avis des parents, ces acquis favorisent un bon climat à l'école et de bonnes relations entre les élèves. Ils préparent les jeunes à passer au secondaire parce que ceux-ci ont appris à exprimer leurs idées et leurs sentiments, à connaître leurs forces, à s'outiller pour résoudre les problèmes et à socialiser. Au village, les parents remarquent aussi chez les enfants une fierté qu'eux-mêmes n'avaient pas à leur âge. Pas de doute, la confiance en soi et dans les autres se bâtit dès le plus jeune âge<sup>7</sup>!

Coordonnées : 418 567-2525

### Clé 3

#### pour développer sa confiance

Le sport permet de découvrir ses capacités physiques et ses talents. Il offre la possibilité de faire partie d'une équipe qui compte sur nous. Se dépasser, seul ou en groupe, augmente la confiance en soi ou dans les autres.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

5 Texte inspiré de DESÉQUILIBRES. « Mission/vision/valeurs », [en ligne]. [<http://desequilibres.org/>] (11 octobre 2010)

6 Texte inspiré de DESÉQUILIBRES. « Mission/vision/valeurs », [en ligne]. [<http://desequilibres.org/>] (11 octobre 2010)

7 Agence de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord. *La santé recherchée – Bulletin d'information sur l'état de santé de la population nord-côtière*, vol. 6, n° 2, mai 2007.



## SI AU LIEU DE DIRE...

Avez-vous déjà dit ou pensé que « tous les Noirs sont bons au basket-ball » et que « toutes les femmes conduisent mal » ? Si les stéréotypes peuvent être positifs, ils sont souvent négatifs, sans compter qu'ils généralisent des caractères à l'ensemble d'une communauté. Plusieurs groupes ont eu à souffrir des effets pervers des stéréotypes et de la mauvaise image que les médias projetaient d'eux.

**Si nous soulignons** le caractère unique de tout être humain, la richesse des différences entre les personnes, les nuances existantes, les apports culturels des différentes communautés, **au lieu de** répéter les clichés sociaux négatifs qui circulent dans les médias ou dans l'opinion publique générale, **nous pourrions** apprendre à nous connaître, à nous respecter, à nous écouter et à nous faire confiance.

## LE DÉVELOPPEMENT DE LA CONFIANCE EN SOI : COMMENT L'AUTRE PEUT-IL Y CONTRIBUER ?

Par Karène Larocque, psychologue spécialisée en autodéveloppement

On confond souvent la confiance et l'estime de soi. Ces deux concepts sont pourtant bien différents l'un de l'autre. L'estime de soi repose sur l'évaluation que l'on fait de notre propre VALEUR; tandis que la confiance en soi repose sur l'appréciation de notre CAPACITÉ à faire quelque chose. L'estime de soi découle essentiellement de la fidélité à soi-même. C'est le résultat de notre conformité à nos émotions, nos besoins, nos limites et nos valeurs. La confiance en soi s'appuie sur l'expérience que nous avons acquise dans un domaine particulier. On découvrira dans ce texte les caractéristiques de la confiance en soi et de son développement.

### Attention : le manque de confiance, l'insécurité et la peur sont souvent sains

Ne pas avoir confiance lorsqu'on est exposé à un domaine qui nous est inconnu, où on est débutant est tout à fait normal. Le sentiment de confiance vient précisément avec l'expérience! Nombre d'individus interprètent à tort tout manque de confiance comme une faiblesse. Et plutôt que de se lancer et acquérir une expérience comme un débutant, avec un sentiment normal et sain d'insécurité, ils optent pour l'évitement. Or, c'est en évitant l'expérience qu'on entretient notre insécurité et qu'on prive notre confiance d'une occasion de se développer.

#### La contribution de l'autre :

- Transmettre les informations suivantes :
  - Un manque de confiance n'est pas nécessairement un problème;
  - La confiance se bâtit avec l'expérience;
  - Il est tout à fait sain de ne pas être confiant lorsqu'on débute dans un domaine;
  - Tous les humains, même adultes et matures, ressentent de la peur lorsqu'ils font face à l'inconnu.

## Clé 4

### pour développer sa confiance

La passion demande de s'investir dans un domaine qui nous intéresse et nous plaît tout particulièrement. Dans nos forces se trouve la confiance qui alimentera nos succès.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

- Reconnaître comme normales la peur et l'insécurité :
  - Pour reconnaître la peur tout en encourageant l'action, on pourrait dire : « Je comprends que tu aies peur, c'est tout à fait normal dans un contexte nouveau! Plus tu prendras de l'expérience, plus la peur diminuera! »

### La confiance s'applique toujours à un domaine particulier

On entend parfois une personne affirmer qu'elle n'a pas confiance en elle sans pour autant associer cette difficulté à un domaine particulier. Comme si ce problème affectait l'ensemble de ses habiletés. Pourtant, lorsqu'on affirme une telle chose, on fait toujours allusion à une habileté particulière.

#### La contribution de l'autre :

- Inviter la personne à établir clairement le domaine dans lequel elle considère manquer de confiance. Cela a pour effet de circonscrire le problème qui paraît alors moins lourd à affronter. Le « je n'ai pas confiance en moi » deviendra, par exemple, « je n'ai pas confiance en ma capacité de m'exprimer en public ». De plus, cette nouvelle formulation indique dans quelle direction travailler pour acquérir cette confiance tandis que la première formulation laisse le problème entier sans suggérer de piste de solution.

### La confiance se bâtit par l'accumulation d'une expérience

La seule voie pour atteindre la confiance en soi est celle de l'expérience. Ce n'est qu'en accumulant une expérience dans un domaine que l'on peut développer un sentiment de confiance dans ses capacités.

Lorsqu'il y a absence d'expérience, on parle de foi plutôt que de confiance. Cependant, cette foi en sa capacité de réussir facilite l'apprentissage et le développement d'une nouvelle habileté. Plusieurs, pourtant, se croient incapables de réussir et ne tentent même pas l'expérience!

#### La contribution de l'autre :

- Transmettre l'information suivante :
  - Ce n'est qu'en expérimentant qu'on peut acquérir de la confiance en soi;
- Valoriser l'essai avant l'abandon.





## Le droit à l'erreur

Avant de maîtriser une nouvelle habileté, on est d'abord débutant. Et lorsqu'on est débutant, il est tout à fait normal de faire des erreurs, de se tromper. Ce droit à l'erreur est nécessaire au développement de la confiance.

Non seulement l'erreur est normale et saine, mais elle contient de l'information importante. Cette information nous éclairera en particulier sur les ajustements à apporter pour rendre l'entraînement plus efficace. Lorsqu'on fait une erreur, il suffit de nommer clairement la leçon qu'on en tire et d'en tenir compte par la suite. À partir de ce moment, on ne pourra plus parler d'erreur puisqu'on aura converti cette dernière en apprentissage!

### La contribution de l'autre :

- *Aborder l'erreur comme une étape normale, voire incontournable du développement d'une habileté nouvelle;*
- *Montrer à convertir les erreurs en apprentissages en invitant la personne concernée à nommer les leçons qu'elle tire de chaque erreur commise.*

## Pour un entraînement efficace, une dose calculée de risque est nécessaire

Lorsqu'on s'entraîne, on doit traverser une zone d'inconfort pour se développer. Un peu comme lorsqu'on s'étire pour développer sa flexibilité et qu'on doit demeurer dans une zone d'inconfort. Si on limite l'étirement en s'arrêtant avant de sentir cet inconfort, on ne se développe pas. À l'inverse, si on va trop loin, on risque de se blesser; il nous faudra alors un moment pour nous soigner et nous remettre en forme avant de reprendre l'entraînement.

Il en est de même pour toute habileté qu'on tente de maîtriser. La peur peut ici avoir un rôle équivalant à la sensation d'étiement dans un muscle. On doit la sentir sans aller trop loin. Lorsqu'on perçoit une expérience comme intolérable et terrifiante, cela peut indiquer que l'on n'a pas encore les capacités nécessaires pour y faire face. Il faut alors diminuer le niveau de difficulté afin de la rendre tolérable. Une dose de risque est nécessaire, mais il faut aussi respecter son rythme. La peur sera donc la mesure m'indiquant les expériences à faire qui me permettront de me développer : toute expérience inconfortable ET tolérable est une occasion de développer ses habiletés et de bâtir sa confiance.

### La contribution de l'autre :

- *Valoriser la prise de risque;*
- *Valoriser le respect de son rythme.*

## Savoir s'entourer

Plusieurs attitudes (savoir-être) ont un rôle important à jouer dans le développement du sentiment de confiance : être audacieux pour prendre des risques, être respectueux de son rythme, être persévérant, valoriser le changement et le développement personnel. Une attitude ne s'acquiert ni par l'expérience ni par l'accumulation des connaissances. Une attitude se développe par le biais de modèles. En effet, pour acquérir les attitudes centrales dans le développement de la confiance, il est nécessaire de s'entourer de

gens adoptant ces mêmes attitudes. Évidemment, il est tout aussi nécessaire de réduire ses contacts avec les individus qui adoptent des attitudes opposées.

### La contribution de l'autre :

- *Inviter la personne à identifier dans son entourage les individus audacieux, respectueux de leur rythme, valorisant le changement et le développement; et lui recommander d'augmenter la fréquence de ses contacts avec ces individus;*
- *Inviter la personne à identifier dans son entourage les individus qui adoptent les attitudes opposées à celles précédemment nommées; et lui recommander de diminuer la fréquence de ses contacts avec eux.*

## Le moyen par excellence de contribuer à la confiance chez l'autre

Si vous désirez favoriser le développement de la confiance des personnes qui vous côtoient, sachez que vos actions enseignent davantage que vos paroles! En réalité, les gens apprendront de ce que vous faites et non de ce que vous dites. La voie royale pour favoriser la confiance chez vos proches est d'être un modèle qui concrétise les façons d'être et de faire qui mènent à la confiance!

### Le modèle idéal de la contribution de l'autre :

- *Se donner le droit d'avoir peur dans un contexte nouveau;*
- *Se montrer inquietE dans un contexte nouveau;*
- *Toujours compléter sa phrase « Je n'ai pas confiance en moi » en nommant précisément le domaine dans lequel on manque de confiance;*
- *Se croire capable de devenir confiant si on s'entraîne;*
- *Être audacieux ou audacieuse et prendre des risques calculés;*
- *Respecter son rythme et son propre niveau de développement;*
- *Faire ouvertement des erreurs;*
- *Toujours convertir ses erreurs en apprentissages;*
- *Être persévérantE, ne pas abandonner avant d'avoir fait plusieurs essais;*
- *S'entourer de personnes bienveillantes à son égard.*

La voie royale est donc d'incarner soi-même les attitudes qui favorisent le développement de la confiance. En devenant soi-même un tel modèle, nous contribuons à ce que toutes les personnes qui nous côtoient acquièrent ces attitudes. Au bout de cette route, une récompense attend toutes ces personnes modèles : l'acquisition de leur propre confiance!

*Vous devez être le changement que vous voulez voir dans ce monde.*

– Gandhi

*Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait.*

–Mark Twain



## LA CONFIANCE VIENT AVEC LA CONFIANCE

Par Natacha Joubert, Ph. D., psychologue et experte-conseil, Promotion de la santé mentale des populations

**C'est fou comme on a de la difficulté à s'aligner sur ce que l'on veut! On veut l'amour, la confiance, la santé, la joie, l'unité et la paix pour tous. On met par contre pratiquement toute notre attention et nos énergies sur ce que l'on ne veut pas, c'est-à-dire sur nos peurs, nos maladies, nos souffrances, nos épreuves et nos dissensions. Cherchez l'erreur!**

### Une culture de la méfiance

Nous dépensons énormément de temps, d'efforts et d'expertise à dénombrer, diagnostiquer et analyser les innombrables maladies, conflits, injustices, misères et problèmes de toutes sortes dont nous sommes victimes et à en débattre. Nous n'avons qu'à regarder le contenu des bulletins de nouvelles ou des émissions d'affaires publiques pour nous rendre compte à quel point ces sujets occupent une place importante dans nos vies et combien nous sommes passés maîtres en la matière. Jour après jour, il est abondamment question de la nouvelle menace, du nouveau mal ou du nouveau drame qui nous guette ou nous frappe.

Et ce n'est pas tout. L'ennemi est maintenant partout. On ne peut plus faire confiance à personne, avec ou sans cravate. On risque à tout moment de se faire bernier par des individus sans scrupules, voire par nos propres parents et amis.

Est-il seulement possible de nous protéger ou de nous mettre à l'abri de tous ces dangers ? Si l'on en croit tout ce qui est dit, pas vraiment. Nous sommes tous à risque. Nous sommes tous condamnés à subir un jour ou l'autre au moins un, et fort probablement plusieurs de ces maux. Ce n'est qu'une question de temps.

À toutes ces menaces et ces souffrances que nous infligent le monde et les autres, il faut ajouter nos non moins innombrables peurs, doutes, limites, tares et torts, d'où notre douloureux sentiment d'infériorité, d'insuffisance, d'insatisfaction, d'inadéquation, d'aliénation, d'isolation et d'impuissance. Il faut néanmoins continuer à se battre inlassablement contre ces misères qui nous affligent les unes après les autres. La vie est un perpétuel combat. Jusqu'à la mort, il faut lutter!

Commencez-vous à ressentir une petite nausée ? Sentez-vous poindre en votre for intérieur une certaine lassitude... et même, une espèce de résistance ? C'est bon signe! Vous réagissez, vous vous dites que tout cela n'a pas de sens. Et vous avez raison. Cette situation est plutôt délirante. Nous avons fait de la méfiance et du jugement sur soi, sur les autres et sur le monde le thème central de nos vies et de notre culture tout entière.

Fort heureusement, nous sommes aussi capables de grands élans de confiance. Nous avons été nombreux, par exemple, à ressentir et à partager la solidarité et la joie qui ont entouré le sauvetage des mineurs au Chili. La puissance d'attraction qui se dégage d'un événement comme celui-là est si grande qu'elle nous interpelle, nous touche, nous rassemble et nous élève, au point même d'en oublier pour un

instant nos propres misères et souffrances. Nous devenons un seul cœur qui bat et nous nous réjouissons à l'unisson. Bien que les situations qui entraînent un élan de confiance et d'unité d'une telle ampleur se produisent plus rarement que celles qui nous affligent et nous divisent au quotidien, elles n'en révèlent pas moins une part importante de ce que nous sommes réellement. Voyons-ça d'un peu plus près.

### Choisir la confiance

D'une manière générale, on définit la confiance en soi et dans les autres comme une attitude ou un sentiment qui se développe sur la base de nos expériences avec les gens et les choses. L'enfant qui grandit dans un environnement lui procurant amour et sécurité apprendra à se faire confiance et à faire confiance à son entourage. Il faut cependant savoir que le développement de la confiance ne procède pas seulement de notre rapport aux choses extérieures. Ainsi, la confiance est possible même chez les personnes qui ont connu des conditions de vie difficiles et des relations malsaines durant l'enfance et bien au-delà.

En fait, il vient un moment dans la vie où l'on comprend que, fondamentalement ou dans son expression la plus consciente, la confiance est d'abord et avant tout un choix que l'on fait ou une décision que l'on prend et non la simple résultante de nos interactions avec les gens et les événements. Il faut choisir la confiance pour faire l'expérience de la confiance, tant avec soi qu'avec les autres. L'élan de confiance qu'a suscité le retour à la surface des mineurs chiliens montre bien que la confiance est en chacun de nous et qu'elle est prête à jaillir sitôt qu'on lui en donne la chance. En fait, la confiance nous vient spontanément lorsque nous parvenons à oublier ou à dépasser la peur et la méfiance pour un moment. En outre, nous avons tous fait l'expérience d'une personne ou d'une situation qui a fait appel à ce que l'on a de meilleur en nous. C'est là précisément que réside notre confiance. C'est là que se trouve notre vraie nature, notre véritable identité.

### S'exercer à la confiance

Choisir la confiance dans un monde dominé par la méfiance, c'est choisir *autrement*, pour ne pas dire naviguer à contre-courant, et cela demande de la volonté, de la détermination et de la vigilance. C'est un choix qu'il faut renouveler et mettre en pratique tous les jours tant la tendance au jugement et à la victimisation est forte et omniprésente.

Voici quelques suggestions pour vous aider à y arriver. Dans un premier temps, il est important de prendre conscience





## Clés

### pour développer sa confiance

L'audace développe la confiance en soi. Elle invite à vaincre sa retenue, à avoir le courage d'être soi, à ne pas craindre le risque et à oser s'affronter à ce qui paraît difficile. L'audace, c'est oser dire, entendre, se risquer et prendre sa place.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

des jugements que l'on porte sur soi et sur les autres. On juge constamment, quotidiennement, souvent même sans s'en rendre compte. Ce ne sont pas chaque fois de gros jugements. N'empêche. Ils nous font du tort, nous rabaissent et surtout ne laissent pas de place à la confiance.

Qu'il s'agisse des nôtres ou de ceux des autres, les jugements reposent toujours sur notre propre interprétation des choses. Et toujours nous interprétons à partir de la perception que nous avons de nous-mêmes ou plus exactement de la valeur que nous nous accordons. De manière générale, nous avons plutôt tendance à nous dévaloriser et à nous arrêter à tout ce qui, à notre avis, ne fonctionne pas en nous. Pas étonnant que nous soyons si durs dans nos jugements envers les autres ou que nous recevions les jugements des autres comme des attaques. Chaque jugement porté sur les autres est un jugement sur soi. Et chaque fois que les jugements des autres nous atteignent et nous blessent, c'est que nous les croyons vrais!

Dans un deuxième temps, il faut décider de cesser de porter autant de jugements et se donner des moyens ou des trucs pour y parvenir. Par exemple, on colle dans un coin de son miroir, de son agenda ou de son écran d'ordinateur un post-it qui nous rappelle notre décision. D'autre part, les autres, c'est-à-dire nos parents, nos amis, voisins ou collègues sont nos meilleurs guides dans ce processus, car il est plus facile d'apercevoir les jugements que l'on porte sur eux ou qu'ils semblent porter sur nous que ceux que nous portons sur nous-mêmes. Or, rappelez-vous, tous les jugements, ceux qu'on projette sur les autres pour se défendre ou ceux que l'on reçoit comme des attaques ne sont, en fait, que le reflet des jugements que l'on porte sur soi (voir schéma). Nous sommes d'abord et avant tout victime de nous-même. Il importe donc d'être attentif aux pensées, aux propos et aux gestes que nous avons à notre égard autant qu'à celui des autres. De deux choses l'une : ou ils nous font du bien et nous élèvent, ou ils nous font mal et nous écrasent.



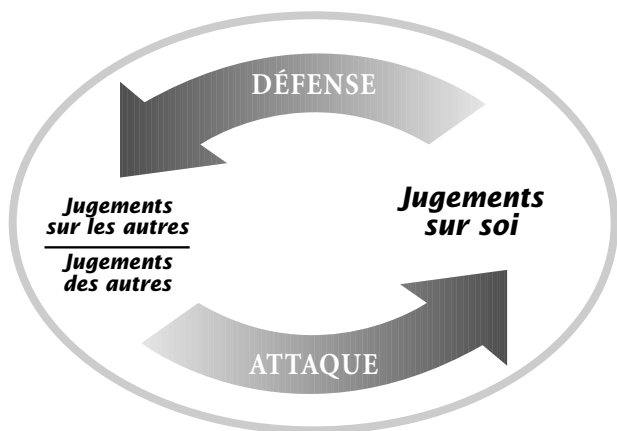
Surtout, évitez de vous juger d'avoir jugé! Lorsque vous constatez après coup ou sur le coup que vous êtes « encore » en train de juger ou de vous sentir jugé, renouvelez votre choix dans la confiance, la confiance en votre propre valeur, et lâchez prise du jugement. Avec le temps, de la patience et de la douceur, on parvient vraiment à diminuer la fréquence des jugements. Ce faisant, on permet à notre vraie nature de prendre de plus en plus sa place, on se porte beaucoup mieux et notre entourage aussi.

### Conclusion

La confiance se renforce un peu plus chaque fois que nous la privilégions dans notre rapport avec soi, avec les autres et avec le monde. Bien qu'il s'agisse d'un choix que nous seuls pouvons faire, nous ne sommes pas seul à le faire. De plus en plus de personnes, ici comme ailleurs dans le monde, ne veulent plus des ravages de la peur, de la méfiance et du jugement. Elles choisissent la confiance, l'amour, l'ouverture, la joie, la tolérance, la patience, l'unité et la paix. Tous les êtres humains, sans exception, sont porteurs de confiance.

Moins on se juge et moins on juge les autres, plus la confiance en notre véritable valeur et en notre véritable identité peut émerger et s'épanouir. Il s'agit d'un mouvement de l'intérieur vers l'extérieur. Plus on fait de la place à la confiance, plus elle prend de la place dans nos rapports avec soi, avec les autres et dans notre vie. C'est toute notre lecture du monde et de la réalité qui s'en trouve alors transformée. Et c'est toute notre personne qui peut témoigner, avec force et certitude, que la confiance vient avec la confiance!

### Le cycle de jugement et de victimisation



Tous les jugements, ceux que l'on projette sur les autres pour se défendre ou ceux que l'on reçoit des autres comme des attaques, sont fondamentalement des jugements que l'on porte d'abord sur soi.



« LA CONFIANCE SE GAGNE EN GOUTTES ET SE PERD EN LITRES. » -Jean-Paul Sartre

Pour se développer, la confiance a besoin de soutien.

Quelles sont les gouttes qui vous ont fait gagner de la confiance? Énumérez-en plusieurs. (encouragements d'amis, travail sur soi, cours du soir, pratique d'une activité, etc.)

---

---

---

Qu'est-ce qui vous a fait perdre des litres de confiance ? (paroles, gestes, silence, etc.)

---

---

---

Qu'est-ce qui vous permet de regagner la confiance ?

---

---

---

Y a-t-il des compétences, des « lieux de confiance » que vous souhaitez développer ? Est-ce que des personnes de votre entourage pourraient vous aider ? (Mon voisin est un excellent bricoleur, il m'a aidé à monter mes étagères; ma collègue est forte en orthographe, j'ai confiance en elle quand je dois corriger une lettre, etc.) Comment pourriez-vous aller chercher cette aide ?

---

---

---

---

---

---

---

---

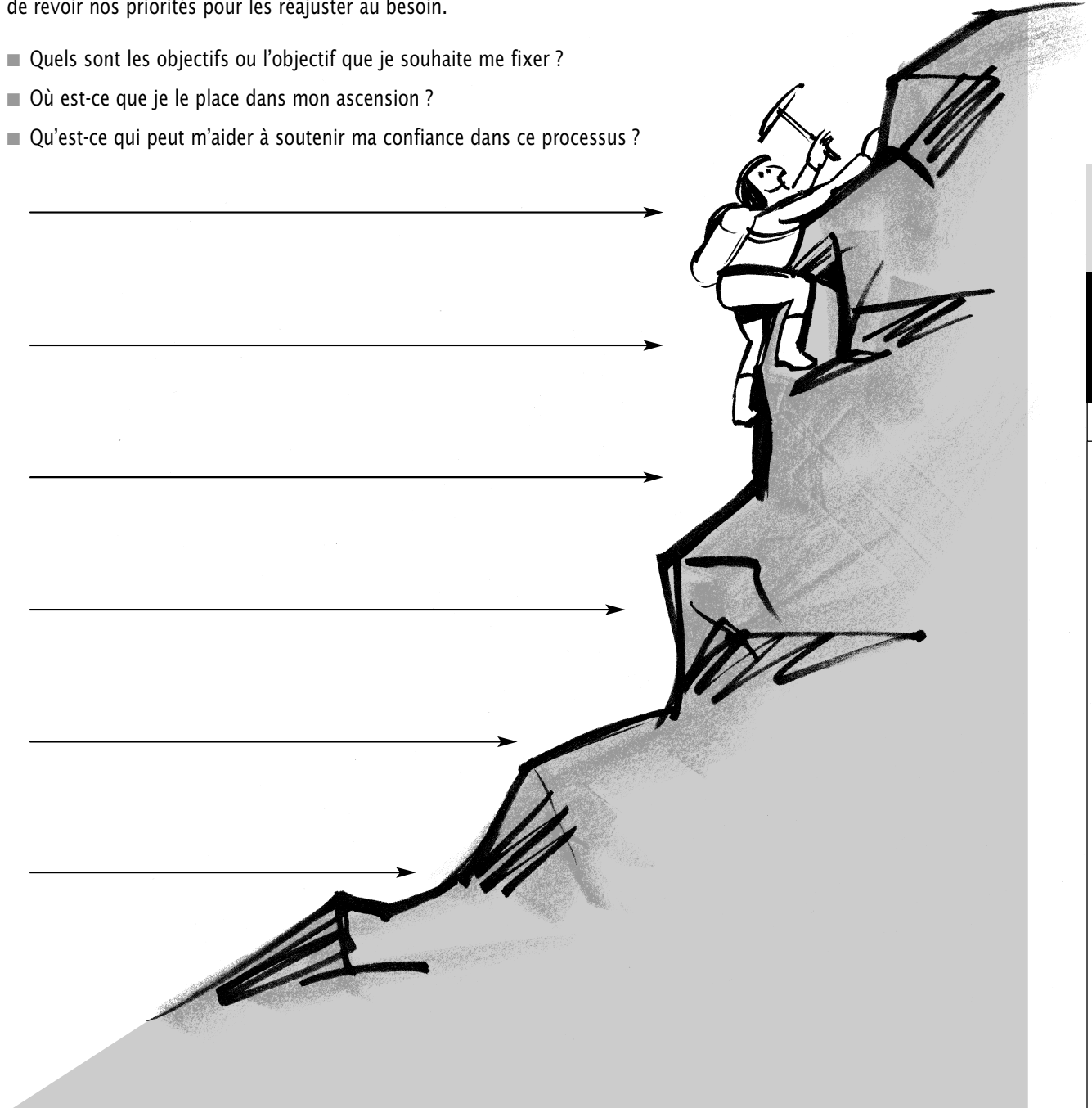


## L'ALPINISTE QUI DORT EN VOUS!

La confiance grandit avec nos réussites et nos bons coups. Il ne sert à rien de vouloir escalader l'Everest si l'on n'a jamais fait de randonnée pédestre! On peut d'abord s'attaquer aux choses qui nous semblent les plus faciles. Oser donner son opinion sur un fait d'actualité, par exemple, saluer un collègue qui nous intimide, converser quelques minutes avec un commerçant, aller seule dans un café, voilà autant de petits gestes qui nous aideront lentement à acquérir de la confiance en soi, dans la mesure où l'on est fier d'avoir réussi à les faire<sup>8</sup>.

De temps en temps, il est bon de se fixer des objectifs et d'y aller petit à petit pour les atteindre. Les paliers sont là pour maintenir les acquis et les réviser au besoin. Il arrive parfois que nous laissons tomber des objectifs pour d'autres. Il arrive aussi que nous les transformions au fil des imprévus. Il est donc bon de prendre du recul de temps en temps et de revoir nos priorités pour les réajuster au besoin.

- Quels sont les objectifs ou l'objectif que je souhaite me fixer ?
- Où est-ce que je le place dans mon ascension ?
- Qu'est-ce qui peut m'aider à soutenir ma confiance dans ce processus ?



<sup>8</sup> Décarie, Suzanne. magazine *Capital Santé*, décembre 2000-janvier 2001.



LE RÉSEAU QUÉBÉCOIS DE L'ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE

L'énergie d'une association! La force d'un réseau! [www.etrebiendanssatete.com](http://www.etrebiendanssatete.com)

Être bien dans sa

tête ça regarde tout le monde

## RÉAPPRENDRE À RESPIRER POUR SOUTENIR LA CONFIANCE

« Affronter ses peurs n'est jamais facile. Le cœur s'affole, on a les mains moites, on voudrait mourir. Un conseil : respirer. "La respiration aide à trouver une sorte d'apaisement, de calme intérieur", explique Louise Descôteaux. Et puis on pense aux bons coups qu'on a réalisés et (aux) bons mots que certaines personnes ont eus à notre égard. Et l'on fonce. Il n'y a plus d'autres choix<sup>9</sup>. »

Le stress peut devenir un obstacle à nos désirs et freiner nos actions, mais nous pouvons le dresser, le discipliner, le mettre au pas. Il existe de multiples moyens de le réduire. Par exemple, prendre une pause de 15 minutes pour relaxer, faire une marche vigoureuse dans le quartier, écouter une chanson que nous aimons, se faire un café, prendre un bain chaud, regarder la photo de quelqu'un que nous chérissons, s'étirer régulièrement si on travaille beaucoup en position assise, enfouir sa tête dans un oreiller et crier très fort, faire du jardinage, réévaluer nos objectifs et les adapter à la situation en cours. De telles actions nous aident à préserver notre énergie<sup>10</sup>!



<sup>9</sup> Décarie, Suzanne. magazine *Capital Santé*, décembre 2000-janvier 2001

<sup>10</sup> Adapté de *Hope Health Letter*, The Hope Heart Institute, Seattle, Washington.

## CRÉER DES ALLIANCES

Trop souvent on reste seulE pour atteindre nos objectifs. Le fait de s'associer à unE amiE, un membre de la famille, unE collègue peut nous aider à les atteindre et nous donner confiance.

**Voici ce que propose le concept Les Alliés Morgane<sup>11</sup> :**

- Identifier un objectif (par exemple : créer une entreprise, écrire son journal, faire du sport, raffiner son alimentation, préparer un voyage, rire plus souvent, lire davantage);
- Choisir son ou ses alliésEs;
- Se rencontrer d'une manière régulière et s'engager à suivre le rythme des rencontres (une fois par semaine, une fois par mois ou autrement);
- Célébrer l'événement lorsqu'on a atteint un objectif.

Lors des rencontres, le soutien, la présence et le regard de chacun ou chacune des alliésEs sont importants. Quand l'un se décourage, l'autre peut trouver la force nécessaire pour raviver la flamme.

<sup>11</sup> Dumoulin, Nicole et Natalia Théoret (2010). *Les Alliés Morgane, La force d'être 2 – Petit guide pour réinventer sa vie ou réaliser un projet*, Éditions Et Oh!





## ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!



La confiance se construit dans nos actions, mais aussi dans le regard que nous portons sur les autres et réciproquement. Au sein de nos quartiers, villages, communautés ou dans nos familles, nous avons tous un rôle à jouer! Nous pouvons mettre en place des projets qui permettent l'*empowerment*. L'*empowerment* (c'est-à-dire l'autonomisation, la responsabilisation, l'habilitation), c'est le pouvoir d'agir. C'est la croyance qu'en chaque être humain existe un potentiel de grande valeur qui n'attend que des conditions favorables pour pouvoir éclore et se mettre en action. C'est l'autonomie d'une personne qui lui permet d'exister dans la communauté et d'être une force pour celle-ci. L'*empowerment* contribue à la confiance de tous<sup>12</sup>!

### Engagez-vous, créez des projets incluant votre entourage qui mettent de l'avant certains des objectifs suivants :

- Réduire les inégalités sociales;
- Faire connaître notre campagne  
« Merci de me faire confiance. Ça me donne des ailes! »;
- Apprendre à s'approprier, s'accepter et s'apprécier en tant qu'êtres humains;
- Encourager l'autonomie;
- Viser le mieux-vivre et le mieux-être des individus et des collectivités.

### Voici deux beaux exemples, parmi d'autres, qui soulignent l'importance de l'aventure humaine et donnent à chacun le pouvoir d'agir

**Communautés Solidaires** est le fruit d'une concertation régionale touchant les principaux acteurs de l'arrondissement de Beauport et de la ville de Québec. L'organisme cible les individus vivant la détresse psychologique et la pauvreté en offrant une variété d'activités telles que la fête de l'été, la fête de Noël, les épluchettes de blé d'Inde, la fête de l'amitié, les visionnements hebdomadaires d'un film suivis d'une discussion, les ateliers réguliers de peinture de figurines, de jeux de rôles et de couture. Les occasions de se rassembler, de s'aider, de partager, de développer nos compétences et d'améliorer notre connaissance de nous-mêmes ne manquent pas!

Coordonnées : [www.communautesolidaires.com](http://www.communautesolidaires.com)

Val-d'Or a affiché ses couleurs en tant que Ville de cohabitation des peuples à l'occasion de la **10<sup>e</sup> Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale menée par le Centre d'amitié autochtone**. Avec Loco Locass comme porte-parole, les 1 200 cartes postales distribuées, les publicités dans les journaux, les panneaux à travers la ville, les émissions de radio et la tournée des clubs sociaux, rien n'a été ménagé pour que le message de solidarité sorte haut et fort, se rendre jusqu'à chaque citoyen et citoyenne, et l'encourage à s'exprimer<sup>13</sup>.

Coordonnées : [www.75valdor.qc.ca](http://www.75valdor.qc.ca)

<sup>12</sup> Communautés Solidaires. « Qui sommes-nous ? », [en ligne]. [<http://www.communautesolidaires.com/objectifs.php>] (6 décembre 2010)

<sup>13</sup> 75<sup>e</sup> Val d'Or. « Val-d'Or, Ville de cohabitation des peuples- 10<sup>e</sup> semaine de sensibilisation à l'élimination de la discrimination raciale : Montre-moi tes couleurs! », [en ligne]. [[http://www.75valdor.qc.ca/activites\\_gratuite.aspx](http://www.75valdor.qc.ca/activites_gratuite.aspx)] (6 décembre 2010)



## SI AU LIEU DE DIRE...

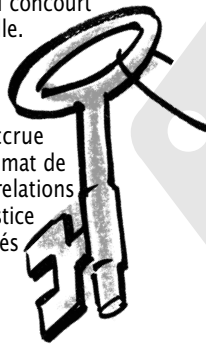
Nous avons tendance à recruter du personnel dans les bassins traditionnels de main-d'œuvre. Ce faisant, nous nous privons de personnes compétentes qui pourraient parfaitement convenir aux postes à combler, mais qui appartiennent à des bassins de main-d'œuvre non traditionnels. C'est le cas, par exemple, des personnes avec un handicap, des travailleurs âgés et des nouveaux immigrants.

**Si nous soulignons** les compétences et les connaissances, la résilience et l'adaptabilité, l'expérience professionnelle et la transmission du savoir-faire chez ces travailleurs, **nous pourrions ainsi** oser leur faire confiance, découvrir et reconnaître leurs capacités, respecter leurs forces, offrir des emplois, nous enrichir d'un apport plus diversifié et réduire la pauvreté.

## LE LIEN DE CONFIANCE AU TRAVAIL

Par Caroline Biron, Ph. D., psychologue, professeure en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Département de Management, Université Laval

Dans l'environnement de travail contemporain, la confiance interpersonnelle est considérée comme un facteur qui concourt de façon importante à la performance organisationnelle. Lorsque les relations interpersonnelles au travail sont établies sur une base de confiance mutuelle, il en résulte un meilleur échange d'information, une collaboration plus étroite et, par conséquent, une performance accrue (Hartmann, 2008). Plusieurs facteurs influencent le climat de confiance dans une organisation, dont la qualité des relations interpersonnelles, le style de gestion et le climat de justice organisationnelle. Ces facteurs sont brièvement examinés dans le présent texte.



### Clé 6

#### pour développer sa confiance

La créativité est un outil précieux de la confiance en soi. Elle permet de sortir de sa réserve et d'appivoiser ses craintes en inventant des solutions ingénieuses, artistiques, poétiques, etc. Elle pousse à oser sa singularité, son originalité, sa fantaisie.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

24

## Le rôle des collègues

Considérant que l'on passe beaucoup de temps au travail (nombreux sont ceux et celles qui consacrent près de 60 % de leur temps à travailler; Black, 2008), il est fréquent que nos relations avec les collègues et les supérieurEs deviennent soit un facteur de protection, soit un facteur de risque pour notre santé. D'une part, les collègues peuvent constituer une source importante de motivation au travail. Certaines théories de la motivation suggèrent d'ailleurs que les trois facteurs suivants sont déterminants pour la motivation : l'autonomie, la perception d'être compétentE dans ce que l'on fait, et le sentiment d'appartenance à un groupe (Vallerand, 1997). Un emploi dont la tâche est plutôt ennuyeuse pourra ainsi devenir plaisant simplement parce qu'on travaille avec une équipe où les relations avec les collègues sont nourrissantes. D'autre part, le soutien des collègues est un facteur fort important et reconnu dans de nombreuses études sur le stress au travail puisqu'il protège l'individu contre les effets néfastes que peut avoir le travail sur la santé.

## Le rôle du supérieur

En ce qui concerne le soutien du ou de la supérieurE, les gestionnaires de première ligne sont fortement interpellés. Or, il existe une fine distinction entre la micro-gestion et le soutien du supérieur. Par exemple, la personne en situation d'autorité peut penser qu'elle agit tel un mentor dévoué en communiquant fréquemment avec le personnel, alors que certains peuvent percevoir ce comportement comme étant contrôlant et indicatif d'un manque de confiance quant à leur capacité à prendre des décisions. L'équilibre est précaire :

le supérieur doit à la fois développer et maintenir un lien de confiance avec le personnel, tout en tentant de susciter chez l'employéE le désir de performer. Cette tâche n'est pas facile, d'autant plus que plusieurs organisations n'offrent pas ou peu de possibilités de développement des supérieurEs en matière de gestion des personnes (Brun, Biron, Martel & Ivers, 2003). Souvent, on embauche les supérieurEs sur la base de leurs compétences techniques ou de leur ancienneté, mais dans de nombreux cas, ceux-ci se sentent démunis devant l'ampleur des compétences requises pour une gestion efficace et saine des personnes (Brun, Biron & Ivers, 2007). On sait qu'un style de gestion contrôlant tout comme un style de gestion de type laisser-faire sont néfastes pour la motivation. À l'inverse, le ou la supérieurE qui soutient l'autonomie et favorise le sentiment de compétence chez le personnel suscitera la motivation intrinsèque (Vallerand, 2000). Les personnes intrinsèquement motivées à réaliser leur travail sont plus performantes, plus satisfaites au travail et en meilleure santé mentale. Il y a donc beaucoup à gagner, tant du point de vue de la personne en poste d'autorité que de celui de l'employéE, à adopter un style de gestion favorisant l'autonomie et le sentiment de compétence.

Le lien de confiance est au cœur même de cette dynamique interpersonnelle entre le ou la supérieurE et son équipe. Examinons, à titre d'exemple, le rôle du supérieur dans le stress au travail. Le supérieur immédiat joue un rôle prépondérant pour la santé et le bien-être des personnes au travail. Les innombrables études sur le *leadership* ont depuis longtemps démontré les liens entre le style de gestion et une variété de réactions des employés. Ainsi,





certaines suggèrent que la présence du supérieur modifie l'impact des sources de stress sur notre santé (Greller et autres, 1992). En traitant la personne avec dignité, en lui donnant les ressources nécessaires à l'accomplissement de ses tâches ou encore en lui accordant suffisamment d'autonomie pour réaliser son travail, le ou la supérieurE immédiatE exerce généralement une influence considérable sur les sources de stress de l'employéE. Des sondages ont en effet démontré que la majorité des travailleurs et des travailleuses considèrent le style de gestion de leur supérieurE comme étant l'une de leurs trois principales sources de stress au travail (Yarker et autres, 2007). Le Health & Safety Executive, un organisme responsable de la santé et de la sécurité du travail au Royaume-Uni, a quant à lui reconnu le rôle important des gestionnaires de première ligne et développé un modèle de compétences clés en matière de gestion du stress. Ce modèle a été élaboré à la suite d'une collecte de données laborieuse et d'analyses approfondies (Yarker et autres, 2007, 2008). Pour chacune des sources de stress (exigences, contrôle, soutien, rôles, relations interpersonnelles et gestion des changements), des compétences managériales ont été définies ainsi que des exemples de comportements positifs et négatifs qui y sont associés (à faire/à ne pas faire).

**Ces compétences générales sont les suivantes :**

- *Gérer de façon respectueuse et responsable, avec intégrité, calme et respect, les points de vue d'autrui;*
- *Gérer et communiquer la charge de travail existante et à venir, et ce, de manière proactive, en suscitant la participation, en établissant des objectifs clairs à propos desquels tous s'entendent, et en négociant avec la direction en vue d'obtenir un délai pour un projet d'équipe quant auquel les employés sont déjà surchargés;*
- *Gérer les situations difficiles (les conflits, par exemple) et en faire un suivi adéquat et prompt;*
- *Traiter avec considération les individus, par exemple en choisissant des rencontres en face à face plutôt que des communications électroniques, en étant disponible, en encourageant les employéEs à partager leur point de vue, en écoutant et en faisant un effort pour comprendre ce qui les motive.*

En somme, ces comportements de gestion sont directement reliés aux sources de stress au travail. Ils contribuent d'une part à diminuer l'exposition aux risques psychosociaux et d'autre part à développer un climat de confiance entre les employéEs et les supérieurEs. En étant proche de son équipe, le supérieur est par ailleurs bien placé pour détecter les symptômes de stress au travail chez les employés. Encore une fois, la confiance joue un rôle important puisque l'employéE victime d'une situation difficile au travail ou encore souffrant d'un problème de stress au travail doit avoir suffisamment confiance en son supérieur pour aborder le sujet avec lui ou elle.

Le fait de sentir qu'on est traité de façon juste et équitable par notre employeur et notre supérieurE constitue également un facteur important à la fois pour la santé mentale et pour la santé physique. À l'inverse, les personnes qui perçoivent de l'injustice dans leur organisation et dans leur relation avec le supérieur manifesteront des symptômes de colère, de démotivation, de tension.

Des études ont même démontré un lien important entre cette perception de justice organisationnelle et les maladies cardiovasculaires. En somme, avoir une relation basée sur la confiance mutuelle avec notre supérieurE est un facteur qui contribue de façon importante tant à la santé mentale qu'à la santé physique.

## Travailler dans un contexte sain

Travailler dans un climat de confiance au sein d'une organisation où l'on se sent valorisé et traité de façon juste s'avère un facteur important pour notre santé et notre bien-être. Alors qu'on connaît de mieux en mieux les risques pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs et des travailleuses, on comprend moins le rôle du travail dans la promotion de la santé et du bien-être. On sait que le fait d'être en emploi contribue à la santé. En effet, les évidences scientifiques (Waddell & Burton, 2006; Black, 2008; Foresight, 2008) suggèrent que même si le travail constitue pour plusieurs une source de tension importante et peut avoir des effets néfastes sur la santé des individus, les personnes en emploi ont tendance à être en meilleure santé physique et mentale que les personnes sans emploi. Ces évidences démontrent que lorsque le travail est sain et sécuritaire, qu'il procure à la personne la possibilité d'influencer la façon dont il est réalisé et qu'il lui permet de se sentir utile et reconnue, les bénéfices qui lui sont associés sont beaucoup plus substantiels que les risques associés au fait d'être sans emploi ou en absence prolongée (Waddell & Burton, 2006).

D'un point de vue organisationnel, les employeurs qui se préoccupent du bien-être et de la santé du personnel ont beaucoup à gagner non seulement sur le plan financier, mais également sur les plans de la motivation, de la satisfaction au travail, du taux de roulement, de l'absentéisme et du présentéisme. Le présentéisme réfère au fait de se présenter au travail malgré que l'on soit malade, physiquement ou psychologiquement, donc d'être moins productif qu'habituellement. On sait que les coûts associés au présentéisme pourraient être de l'ordre de 1.8 fois plus élevés que les coûts liés à l'absentéisme (Cooper & Dewe, 2008; Sainsbury Centre for Mental Health, 2007). Quoiqu'il existe des variations dans la façon d'interpréter les données pour en arriver à de tels résultats, deux phénomènes sont clairs : 1) les coûts liés au présentéisme sont plus élevés que ceux liés à l'absentéisme; et 2) les problèmes de santé psychologique expliquent une proportion importante des problèmes de présentéisme (Sainsbury Centre for Mental Health, 2007). En somme, tant du point de vue de l'employéE que de celui de l'employeur, les mesures préventives et curatives adoptées en vue d'améliorer le bien-être et la santé ont de bonnes chances d'être gagnantes. La mise en œuvre de mesures favorisant le développement d'un lien de confiance entre les employéEs et les supérieurEs ainsi que la perception qu'on est traité de façon juste et équitable s'avèrent fondamentales pour la promotion de la santé et du bien-être au travail.

*Pour aller où tu n'as jamais été, il faut que tu fasses ce que tu n'as jamais fait.*

—Anonyme



## QUAND L'ÉCOLE DEVIENT AUSSI ENTREPRISE ET ... LIEU DE CONFIANCE

Par Anne Echasseriau, ACSM – Division du Québec

Un entretien avec Yvan Valence, ancien directeur à la retraite de l'école Sainte-Marguerite de Magog et président du Réseau québécois des écoles entrepreneuriales et environnementales.

**Vous connaissez l'histoire du vilain petit canard ? Ce petit canard qui, rejeté par ses pairs et victime de préjugés, est finalement récompensé par ses efforts et devient un bel oiseau blanc aimé de tous ? Vous vous en souvenez maintenant ? L'histoire que je vais vous raconter est semblable et se termine aussi bien que le conte d'Andersen qui a bercé notre enfance. C'est d'ailleurs d'une école que je vais vous parler, une école remplie d'enfants et d'enseignantEs qui sont animés par la même foi et les mêmes rêves que le petit canard : être reconnus pour leurs habiletés et leurs valeurs. Comment ? Par la confiance en soi et dans les autres!**

### Il y a 15 ans, à l'école Sainte-Marguerite de Magog

J'ai eu le plaisir de parler avec Yvan Valence qui fut pendant sept ans le directeur de l'école Sainte-Marguerite de Magog. Il y a 15 ans, cette école souffrait d'une mauvaise réputation. Située dans un quartier défavorisé et violent, elle regroupait des élèves en difficulté, réputés agressifs. Dès son arrivée, Yvan Valence fait quelques constats : manque de coopération entre les professeurs, parents tenus à l'écart de la discussion à l'école, élèves démotivés et absence de *leadership* pédagogique.

### De la recherche d'une idée à la naissance d'une école entrepreneuriale

Monsieur Valence prend la direction de l'école malgré les conseils contraires de quelques anciens collègues. Il souhaite instaurer un climat de confiance dans l'école, et pour y arriver il cherche une idée. Cette idée, c'est le président du Conseil d'établissement de l'époque qui la lui fournira : plusieurs écoles entrepreneuriales existent au Québec; pourquoi ne pas en implanter une à l'école Sainte-Marguerite de Magog ? L'idée lui plaît. Un tel projet n'a jamais été lancé dans la région. Qui plus est, même s'il ne reçoit pas l'adhésion enthousiaste et immédiate du corps enseignant, personne ne s'y oppose. Il se lance, avec l'aide d'un professeur de l'école. Au bout d'un an et demi, une micro entreprise de papeterie voit le jour. Elle rassemble des élèves avec de grands troubles d'apprentissage.

*Stimulés par leur expérience, les jeunes découvrent leurs capacités et reprennent confiance en eux. Et la motivation scolaire, de son côté, monte en flèche!*

priorité. « Fais d'abord tes travaux de classe; après, tu pourras aller travailler dans l'entreprise. C'est un privilège qui t'est offert, mais il est important de continuer à étudier », répète-t-on inlassablement. Stimulés par leur expérience, les jeunes découvrent leurs capacités et reprennent confiance en eux. Et la motivation scolaire, de son côté, monte en flèche!

Yvan Valence donne l'exemple d'un jeune garçon qui, après cinq ans de mauvais résultats scolaires et une faible estime de soi, « a passé un an au sein de la papeterie et a réalisé qu'il pouvait mener avec brio une équipe et gérer son travail efficacement ». Il est sorti de l'école « la tête haute, prêt à affronter avec fierté le secondaire ».

Le but ultime du projet est résumé ainsi par l'ancien directeur : « L'école entrepreneuriale se concentre sur le développement de ces jeunes à travers les valeurs entrepreneuriales tout en se préoccupant de l'apprentissage scolaire, car la vraie mission de l'école primaire est bien de rendre l'enfant conscient et sûr de ses nombreux talents afin qu'il puisse s'intégrer à une société en perpétuel changement. Si on a bien soutenu l'enfant en répondant à ses besoins, il sera capable d'apprendre. »

### ... et le corps enseignant

L'année suivante, Yvan Valence propose à une enseignante de prendre en charge l'ouverture d'une deuxième micro entreprise. L'enseignante y trouve beaucoup de satisfaction. Elle fait appel à des tiers qui l'aideront à mettre sur pied le projet, une tâche quant à laquelle elle reconnaît ne pas tout savoir. Une coopération entre les professeurs s'établit dans l'école. La confiance renaît au sein de l'équipe enseignante qui, prise par la tournure des événements, en vient à présenter elle-même des projets.

Une enseignante de la maternelle, par exemple, se joint à l'engouement général en proposant un projet d'entreprise pour les 5 ans intitulé *Cœurs à louer!* Un contrat est signé entre les résidents d'une maison de retraite et les élèves. Chaque enfant adopte une personne âgée pour une période

### Le climat de confiance atteint les élèves...

Ce sera une démarche déterminante pour les jeunes qui vont y investir tous leurs talents. Ils sont au cœur de l'apprentissage. Ils doivent prendre leurs propres décisions, planifier leur travail, rechercher des solutions. Des responsabilités leur sont confiées, grâce auxquelles ils peuvent démontrer leur savoir-faire. Les qualités sollicitées ici ne sont pas les mêmes que celles qui sont acquises dans les cours. Ici, les élèves sont placés dans un contexte d'entreprise, ils sont plongés dans la réalité. Les études demeurent toutefois la





de 10 mois et s'engage à lui donner quatre ou cinq preuves d'amitié ainsi qu'une visite dans l'année.

Avec le temps, l'entraide et la solidarité sont devenues la règle numéro un dans l'école. Les enseignants, autrefois silencieux, discutent maintenant ensemble de pédagogie et soumettent leurs idées lors des réunions d'équipe.

### **100 % collaboration, 0 % compétition!**

Au fil des ans, les entreprises se multiplient au sein de l'établissement qui en compte maintenant 11. Mais attention, les entreprises doivent se soutenir entre elles, comme le dit le mot d'ordre mis de l'avant par Yvan Valence : « 100 % collaboration, 0 % compétition. » Ce à quoi il ajoute : « Tout ce que tu fais de bon est bon pour tous. »

Deux autres paramètres importants sont aussi à souligner à propos de ce projet d'école : les entreprises sont gérées et administrées par les jeunes; et elles s'inscrivent dans une visée environnementale. En voici quelques exemples. Les assiettes du dîner sont nettoyées et envoyées à la collecte d'aluminium pour la trisomie 21. De nouveaux élèves expulsés d'autres écoles trouvent leur place en participant à l'atelier *Bouton tchin tchin* où ils fabriquent des identificateurs de verres : ils récupèrent de vieux boutons qu'ils enfilent à des rubans qui seront attachés aux pieds des verres et permettront aux utilisateurs de les repérer. D'autres fabriquent des cordes à sauter en récupérant des tubulures usagées et en y insérant des cordes. Bon marché et durables, ces cordes sont vendues à des écoles ou des gymnases. D'autres encore se tournent vers la bibliothèque : après l'avoir rénovée avec l'aide bénévole d'une artiste et d'enseignantes, ils prennent en main sa gestion et les achats. Ils font la promotion du livre et de la lecture en menant des sondages auprès des élèves pour savoir ce que ceux-ci aimeraient lire.

### **Des parents s'investissent**

Il y a 15 ans, l'école souffrait d'une mauvaise réputation. Aujourd'hui, les demandes d'inscription ne cessent d'affluer. Cette école mal aimée est devenue la plus populaire de la région, et son influence s'étend maintenant au-delà de l'Estrie et même du Québec. Deux exemples : des écoles de la Saskatchewan veulent démarrer un projet similaire au sein de leur établissement; et deux écoles de Villecrésnes, une municipalité de la région parisienne, souhaitent être jumelées avec Sainte-Marguerite. Les parents s'investissent au sein de l'établissement. « Actuellement, on compte 130 parents bénévoles », précise fièrement l'ancien directeur.

### **Une réputation se répand**

L'engouement progressif touche tous les acteurs de l'école. La confiance s'établit. Un nouveau défi est lancé. L'établissement organise un salon de l'entrepreneuriat. Toutes les entreprises en place présentent un projet. Si la participation de tous n'est pas obligatoire, personne ne manque à l'appel le jour de l'événement! Les parents applaudissent les réalisations des enfants et félicitent les professeurs pour leur encadrement.

L'école, qui ne connaissait rien à l'entrepreneuriat, est devenue en quatre ans la première école primaire entrepreneuriale du Québec. Elle recevait au cours de la même année 2009, avec l'unanimité du jury, les prix Paul-Arthur-Fortin et Marie-Victorin. Ces deux prix récompensent la qualité du développement entrepreneurial et environnemental de l'école qui a démontré le plus de dynamisme et d'initiative dans ses démarches et ses stratégies pédagogiques.

Si Yvan Valence est maintenant retraité, il ne continue pas moins à promouvoir son projet à travers la province en occupant le poste de président du Réseau québécois des écoles entrepreneuriales et environnementales. Il tient aussi le rôle de mentor provincial pour les directions d'école qui souhaitent mettre en place des projets entrepreneuriaux et qui veulent bénéficier de son expérience.

### **Le rôle du gestionnaire : souterrain... et nécessaire**

Lorsque j'interroge enfin mon interlocuteur sur l'importance du gestionnaire dans le développement de la confiance au sein d'un établissement, il me répond avec simplicité et réalisme. « Il est vrai que les projecteurs sont dirigés en premier lieu sur les élèves et les enseignants, et c'est bien ainsi, car ce sont eux qui font le changement au quotidien. Il est important en effet de souligner leur investissement et leurs compétences. Plusieurs enseignants sont devenus des vedettes locales et ont obtenu une réputation solide. Il est rare que la direction de l'école reçoive un crédit, mais il faut rappeler que beaucoup de stratégies sont derrière tout cela. Il est important d'aller chercher la bonne personne au bon moment et de créer une vision de développement. C'est une gestion souterraine, mais qui a son importance », conclut Yvan Valence.



## CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE POUR DONNER DES AILES À VOTRE ÉQUIPE ET LUI FAIRE PRENDRE SON ENVOL

### Atelier sur la consolidation d'équipe

Par Linda Turcotte, M. Sc., C. O., membre de l'ordre des OCCOQ, psychothérapeute accréditée

#### Pourquoi réaliser une activité sur la confiance avec une équipe de travail ?

Parce que la confiance...

- contribue à la santé mentale positive des employés et des employeurs ou employeuses;
- permet d'établir des relations positives et d'instaurer une reconnaissance mutuelle;
- facilite la résolution de conflits ainsi que la négociation, et augmente le sentiment de sécurité;
- permet à chacun d'exprimer ses idées au sein du groupe et favorise le partage des connaissances;
- aide à la rétention du personnel et à l'engagement;
- favorise une coopération efficace et durable;
- rend possible une meilleure rentabilité;
- réduit le stress.

À l'inverse, l'exclusion d'unE membre entraîne chez cette personne le doute en ses capacités et en ses idées, et provoque de la méfiance dans le groupe.

#### Matériel :

- Une feuille pour noter les activités;
- un ou des crayons;
- un marqueur noir;
- une grande feuille ou un grand carton blanc;
- des autocollants ou autres pour rehausser la feuille si on le désire.



#### L'atelier sur la confiance en soi en équipe

##### Date de réalisation :

au cours de la Semaine nationale de la santé mentale 2011 ou de l'année 2011-2012;

##### Lieu :

au travail, dans un endroit pouvant accueillir toute l'équipe;

##### Durée :

atelier à organiser une fois dans l'année, soit sur deux périodes de 30 minutes, soit sur une période de 60 minutes;

##### Réalisation :

en équipe avec vos collègues de travail.

##### Objectifs de l'atelier :

- Accroître la confiance entre les membres d'une équipe de travail;
- Mettre en action les propositions choisies par le groupe.

#### Les sept sphères de la confiance en équipe

Avoir confiance dans une équipe de travail n'est pas si simple. Car la confiance touche plusieurs aspects de la vie, demande du temps et passe par l'individu. Il existe sept sphères pouvant influencer la confiance dans une équipe :

- 1 la reconnaissance : par la valorisation, le remerciement;
- 2 la communication : par l'écoute, l'expression, l'information;
- 3 la résolution : par des solutions concrètes;
- 4 le respect : par la civilité dans l'attitude, sur les plans verbal, comportemental et physique;
- 5 le temps : par des plages horaires pour se voir, échanger;
- 6 l'appartenance : dans l'accueil de chaque membre par les autres, la place accordée à chacun;
- 7 la solidarité : par le soutien et la coopération entre les membres. ►





### Première étape

- Nommer un animateur ou une animatrice pour gérer le droit de parole;
- Nommer un ou une secrétaire pour noter toutes les suggestions d'activité pouvant être réalisées.

### Deuxième étape : le *brainstorming* ou pluie d'idées

Inscrire les sept sphères de la confiance sur un tableau. Durant 10 minutes, les membres de l'équipe doivent lister toutes les actions qui peuvent être mises en place dans chacune des sphères pour faire émerger la confiance dans l'équipe. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises idées, il n'y a que des idées. Les actions même farfelues peuvent être inscrites.

Exemples :

- Sphère de la reconnaissance : tous les vendredis matin, nous partageons les bons coups que nous avons notés dans notre équipe pendant la semaine;
- Sphère de la communication : nous dînons ensemble une fois par semaine.

### Troisième étape : l'analyse des actions

À partir de la liste des actions notées, les membres de l'équipe sélectionnent trois actions qu'ils s'engagent à réaliser ensemble au cours des prochaines semaines. Il est plus facile de procéder par vote, surtout lorsque l'équipe compte plusieurs personnes. On peut voter pour plus d'une action. Celles qui ont recueilli le plus grand nombre de votes sont retenues et réalisées.

Quand on choisit une action, il est important de tenir compte des critères suivants : le temps, la faisabilité, le budget, la disponibilité des membres et le lieu. De plus, n'oublions pas que toutes les activités demandent l'engagement de tous les membres, car chacun est responsable de l'amélioration de la confiance au sein de l'équipe. L'essentiel est de s'investir soi-même dans le groupe. Les actions simples qui procurent du plaisir sont les plus faciles à réaliser.

### Quatrième étape : la mise en action

Une fois retenues les trois actions susceptibles d'augmenter la confiance au sein de l'équipe, on doit déterminer les modalités de leur mise en place, les noter, puis nommer les personnes qui en seront responsables.

### Cinquième étape : l'affichage des activités

Sur une grande feuille ou un grand carton, on note les actions, les personnes qui en sont responsables, le lieu, le moment ainsi que la manière dont chacune sera réalisée. On place le carton dans un endroit où l'équipe circule régulièrement. Pour qu'il soit plus attirant ou stimulant, on peut décorer le carton en équipe. Bonne activité!

*N. B. On se souviendra des actions vécues, mais jamais des intentions qui n'ont pas été réalisées.*

### ET POURQUOI PAS ?!

La confiance se crée dans la relation avec les employéEs de même qu'à travers l'expérience et les échanges. Les activités, les gestes et les comportements qui suivent peuvent aider à construire la confiance au travail<sup>14</sup>. Lesquels choisirez-vous de mettre en pratique ?

### Employeurs et employeuses, supérieurEs immédiatEs et gestionnaires

- Faire des réunions régulièrement et établir une communication ouverte;
- Bien informer les employéEs de changements dans l'organisation et leur donner l'occasion de s'y impliquer;
- Mettre les compétences des employéEs à profit;
- Permettre aux employéEs l'accès à des programmes d'études et à la formation continue;
- Définir les tâches et les responsabilités de chacun ainsi que les objectifs à atteindre;
- Donner des encouragements et une rétroaction (*feedback*);
- Établir et maintenir des règles de gestion qui favorisent la confiance (p. ex., la définition des rôles de chacun).

### EmployéEs

- Participer aux activités sociales et aux réunions;
- Être courtoisE;
- Respecter les échéances;
- Développer l'entraide mutuelle;
- Partager les expériences, les bonnes pratiques et les erreurs;
- Savoir apprécier le travail des autres.

### Et n'oublions pas que...

- Accepter l'erreur, c'est apprendre de celle-ci en tirant des leçons;
- Accepter les conflits constructifs, c'est s'ouvrir, chercher activement à résoudre les problèmes et à améliorer les choses, c'est être positif;
- Avoir confiance en l'autre, c'est aussi laisser l'autre s'exprimer.

<sup>14</sup> Association canadienne pour la santé mentale – Division du Québec. Extrait du dépliant *Santé Mentale au travail 2011 – 20 actions pour créer un sentiment de confiance au travail*. Disponible sur commande ou en ligne à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011 sur [www.acsm.qc.ca](http://www.acsm.qc.ca).



### SI AU LIEU DE DIRE...

Le préjugé envers les personnes âgées est appelé *âgisme*. Les fausses croyances quant à leurs incapacités physiques et intellectuelles peuvent nuire à leur confiance. Comme d'ailleurs celle qui veut que les aînés soient les principaux responsables de l'augmentation des coûts de santé, une perception erronée qui peut nuire à la reconnaissance de leur riche expérience, à leur participation sociale active, à leur précieux apport<sup>1</sup>.

**Si nous soulignons** leur résilience à travers toutes les étapes de leur vie, leur générosité pour leurs proches, leur expérience, leur recul, leur sagesse et leur engagement social,  
**au lieu de** répéter les clichés sociaux négatifs qui circulent dans les médias ou dans l'opinion publique,  
**nous pourrions ainsi** les écouter, savoir ce qu'ils pensent, mieux les connaître, leur faire confiance.  
En un mot, les respecter!

<sup>1</sup> CNW et AREQ/CSQ – Association des retraitées et des retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec. « Une vaste enquête auprès de personnes âgées brise certains mythes concernant le vieillissement », [en ligne].  
[<http://www.newswire.ca/en/releases/archive/November2010/30/c8530.html>] (1<sup>er</sup> novembre 2010)

## LA CONFIANCE EN SOI : LOIN D'ÊTRE ACQUISE DÉFINITIVEMENT AVEC L'ÂGE!

Par Catherine Geoffroy, M. Sc., présidente de l'Association québécoise de gérontologie

Madame Geoffroy donne des cours de préparation à la retraite depuis plus de 30 ans. Elle offre aussi des conférences et des ateliers sur le Bien vieillir aux personnes de 50 ans et plus.

Dans une société qui valorise le jeunisme, la beauté sans rides, le corps d'athlète et de mannequin anorexique, et le travail (la productivité et la rémunération), il est plus difficile d'accepter de vieillir. Conserver notre confiance devient un enjeu, car nous avons l'impression de nous éloigner de plus en plus des attentes de cette société et des compétences requises.

Généralement, le premier réel contact avec le vieillissement est le moment où nous sentons que nous passons dans le groupe des aînés, des retraités ou des vieux. C'est le moment où nous commençons à penser à la retraite ou celui où les collègues ou les enfants nous demandent à répétition dans combien de temps nous y serons. Cette première remise en question peut venir ébranler notre confiance en soi. Le passage à la retraite se passe très différemment d'une personne à l'autre. Cette transition peut être ressentie par certains comme un rêve dans lequel on idéalise le futur, un bienfait ou encore un temps bien mérité. Pour d'autres, elle peut être perçue comme un changement de statut, un refoulement sur une voie de desserte ou un rejet par son milieu d'appartenance. Le niveau de confiance en soi et la confiance que les autres nous témoigneront lors du passage à la retraite sont donc déterminants dans notre capacité d'adaptation à ces changements fondamentaux.

### La confiance en soi est souvent ébranlée avec le vieillissement. Pourquoi et comment ?

Le passage à la cinquantaine et la prise de la retraite sont des étapes exigeant différentes adaptations et changements de rôles qui peuvent influencer sur la confiance.

Si l'approche de la retraite rend beaucoup de préretraités euphoriques, qui s'imaginent déjà en vacances à vie, libérés des contraintes imposées par le travail et pouvant enfin concrétiser certains projets (voyages, visites, réaménagement du domicile, classement des photos dans des albums, implication sociale, etc.), la transition qu'elle apporte peut signifier pour certains un vide, une période d'incertitude, d'insécurité, de dévalorisation, voire de dépression. Il s'agit d'une période où la confiance en soi peut perdre des



### Clé 7

#### pour développer sa confiance

L'ouverture d'esprit permet l'audace de la rencontre, la folie de l'altérité, la joie du partage, l'accueil de la différence et l'amour de l'imparfait. S'intéresser, s'ouvrir et aller vers les autres est la plus claire manifestation de la confiance en soi.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement »,  
*L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

plumes. C'est donc plus que jamais le moment de raffermir notre confiance en soi et notre sentiment d'*empowerment* en nous y préparant par l'exploration de nos capacités et de nos intérêts.

### Une honnête (!) connaissance de soi

Le passage à la retraite est un moment idéal pour faire une bonne évaluation de nos forces et de nos difficultés, car une bonne connaissance de soi est un atout essentiel pour conserver la confiance en soi. Le fait de s'entourer de personnes pouvant nous donner des feedbacks positifs ou constructifs nous aide à la maintenir. Prenons le temps de dresser une liste réaliste de nos atouts.

### L'isolement des aînés, terreau propice à la méfiance

Il est important de bien réaliser tout ce que le milieu de travail nous apporte sur le plan de la vie sociale. À l'approche de la retraite, pour beaucoup de travailleurs et de travailleuses, le travail constitue la principale source de relations sociales. Le travail nous permet de nous définir, d'appartenir à un milieu établi et de nous valoriser. Grâce au travail, nous appartenons à un groupe social dans lequel nous nous sentons utile socialement et où nous rencontrons des personnes de différentes origines, porteuses d'idées diversifiées. Nous pouvons y développer une partie de notre confiance en soi. Il est donc important de se préparer dès que possible, et si nécessaire de faire de nouvelles connaissances variées avec lesquelles nous



partageons des intérêts communs. Sans vouloir généraliser, car mon commentaire pourrait aussi s'appliquer à certaines femmes, beaucoup d'hommes qui se sont consacrés presque exclusivement à leur profession n'ont pas pu ou voulu pratiquer de passe-temps, développer des liens ou des centres d'intérêt autres que ceux reliés à leur travail. Ceux-là n'ont pas tous une idée précise de ce qu'ils aimeraient faire, ni de leurs forces ou leurs faiblesses *autres*. Ils peuvent s'en trouver démunis lors de la retraite ou une fois passés les premiers mois d'euphorie.

Par ailleurs, les préretraités ont souvent tendance à surestimer le nombre d'amis ou de connaissances qui seront activement présents dans leurs activités de retraite, se retrouvant graduellement de plus en plus isolés. L'isolement des aînés est un terreau propice au développement de la méfiance par rapport à l'entourage nouveau. Essayons de demeurer *branché* à cette société intergénérationnelle et multiculturelle.

### Le rôle de l'entourage et de la société

La société et l'entourage peuvent aider les aînés à garder et à renforcer leur confiance en eux. Pensons à mettre en place une campagne de sensibilisation visant à contrer l'âgisme. Favorisons des milieux plus inclusifs offrant divers moyens d'échanges intergénérationnels qui permettent à tous de partager leurs expériences. Invitons enfin les médias à présenter les aspects positifs du vieillissement. Pour continuer à avoir confiance en notre société de plus en plus multiculturelle, inclusive et ouverte quant à l'homosexualité, aux diverses religions et à d'autres questions, il est souhaitable que les aînés se créent des occasions de côtoyer des gens de différentes générations et de différentes cultures. La méfiance et la non-confiance sont souvent alimentées par la non-connaissance.

Le slogan de la Semaine de l'ACSM, *Merci de me faire confiance! Ça me donne des ailes*, illustre très bien le message qui doit être entendu par notre entourage. Tout au long de la vie, cet entourage joue un rôle crucial dans l'acquisition de la confiance en soi. Nos expériences de vie, la réussite dans nos projets, les occasions de relever des défis, les invitations à collaborer à des projets soutiennent la confiance. La reconnaissance par les autres de nos réussites et les différentes formes de rétroaction, telles que les paroles valorisantes, les demandes de conseils, les regards bienveillants, les gestes attentifs et autres sont toujours nécessaires à la consolidation de la confiance en soi.

### De bonnes raisons de voir sa confiance ébranlée en vieillissant

Qu'on le nomme *vieillesse*, *avancement en âge*, *accumulation des années*, *sagesse* ou *maturité*, le processus de vieillissement est universel, irréversible, et ne sera pas vécu de la même manière par l'un et par l'autre. Nous ne pouvons pas vraiment savoir ce qui nous attend. L'arrivée de problèmes de santé peut ébranler la confiance sans bornes que nous avons en notre santé physique et mentale. S'occuper de soi en faisant de l'activité physique pour garder son corps fonctionnel, en surveillant son alimentation, en exerçant le plus régulièrement possible ses fonctions cérébrales (mémorisation, apprentissage, jeux intellectuels, etc.) et en créant des occasions de rencontres sociales pour éviter l'isolement aide à vieillir plus en confiance. Quand nous pouvons compter sur notre corps, nous croyons pouvoir réaliser tous nos projets.

Il ne faudrait pas croire qu'une personne aînée aura, en raison de sa grande ou de sa « sage » expérience, plus de facilité à faire confiance aux autres qu'une plus jeune personne. Il ne faudrait pas non plus croire qu'une personne récemment retraitée qui a toujours fait preuve d'une grande confiance en elle durant sa jeunesse et sa vie au travail ainsi qu'avec son entourage ne ressentira pas des difficultés dans la transition vers la retraite. Le retrait du monde productif, le manque d'occasions de feedback sur ce qu'elle est ou sur les actions qu'elle pose peut fragiliser la confiance. Au cours de sa vie, la personne âgée aura sûrement perdu la confiance en quelqu'un plus d'une fois; il ne faudrait donc pas se surprendre que la confiance en autrui prenne de plus en plus de temps à se reconstruire. Lorsque des deuils ou des pertes surviennent dans différentes sphères de notre vie, souvenons-nous que nous pouvons acquérir de nouvelles connaissances, explorer des activités, approfondir certaines de nos aptitudes. Sachons garder une ouverture d'esprit aux nouvelles choses qui peuvent se présenter.

### Acceptez d'affronter les changements physiques dus au vieillissement pour garder sa confiance en soi

De manière générale, si les hommes peuvent éprouver certaines difficultés à identifier de nouveaux cercles d'amis, les femmes vivent souvent certaines étapes du vieillissement plus difficilement. Avec le nombre important de divorces dans la cinquantaine, les femmes confient éprouver plus de difficultés à se retrouver un compagnon que les hommes. Les cheveux gris et les rides, les effets de la ménopause (prise de poids, bouffées de chaleur, maux généralisés, sautes d'humeur, etc.), les responsabilités familiales (mère, grand-mère, proche-aidante, travailleuse, etc.) et autres réalités mettent la confiance en soi des femmes vieillissantes à l'épreuve. De plus, les occasions de valorisation par les autres, donc de renforcement de la confiance en soi, risquent de diminuer avec l'avancement en âge, ce qui fait dire à beaucoup de femmes qu'elles ont souvent l'impression d'être devenues invisibles après 50 ans.

Par contre, la majorité des femmes possèdent de précieuses ressources pour s'adapter aux différentes situations, aux nouveaux rôles et aux changements accompagnant le vieillissement. Elles arrivent à la retraite avec une accumulation d'expériences de vie et de relations sociales variées qui pourront les aider, elles ou leurs proches, à traverser des situations difficiles, à accepter la perte de personnes chères, à mieux comprendre les nouvelles réalités du vieillissement. En effet, elles font parfois preuve de plus de facilité que les hommes, sur le plan psychosocial, à exprimer leurs sentiments, à discuter de leurs problèmes et à rechercher des solutions, des groupes d'aide ou des champs d'intérêt à développer. Ni leur confiance en elle ni la remise en question de cette confiance ne les empêchent de faire confiance à d'autres pour les aider.



## VIEILLIR ET GARDER SA CONFIANCE : PAS TOUJOURS FACILE!

Par Renée Ouimet et Anne Echasseriau, ACSM – Division du Québec

Madame M. a 82 ans. Elle a été, pendant plus de 30 ans, professeure à l'université. Ayant le privilège de pouvoir prendre sa retraite à l'âge de son choix, elle a décidé de passer à l'action à 67 ans. Elle était heureuse d'être à la retraite, était très active. Ses sorties fréquentes la menaient au théâtre, à l'opéra, au concert, à des expositions. Elle continuait même à donner parfois des conférences et à faire du sport. Elle rencontrait régulièrement ses amiEs pour jouer au scrabble. Elle avait confiance. Les choses se sont toutefois transformées depuis.

En vieillissant, le corps éprouve plus de difficultés. Madame M. a dû subir des chirurgies aux hanches. Marcher est devenu exigeant, ardu. « J'ai choisi d'abandonner toutes mes activités. Je me trouvais moins intéressante à regarder. J'imaginai le regard des autres sur moi et je ne pouvais pas le supporter. Alors, j'ai décidé de ne plus voir mes amiEs. Bien sûr, ils ne m'auraient jamais rejetée! Je sais qu'ils n'auraient pas été dérangés par ma nouvelle apparence, mais c'est moi qui ai cessé de les voir. Vous savez, je n'ai pas un caractère très facile, et c'est peut-être aussi l'orgueil qui m'a fait prendre cette décision. Nous avons tous une part de fierté en nous. À mon âge, il n'est pas facile de changer le caractère qu'on a eu toute notre vie. Je pourrais retourner les voir, ils seraient contents de me retrouver, mais cela me demanderait une énergie que je n'ai plus. »

Il est absolument normal de manquer de confiance lorsqu'on fait face à une nouvelle réalité, en particulier à des limitations puisque celles-ci exigent que nous redéfinissions une partie de ce que nous sommes.

« Toute ma vie, j'ai aidé tout le monde, la famille, les amiEs, les collègues. J'étais autonome, je faisais mes affaires et j'étais un soutien pour mon entourage. Je ne me suis pas habituée à dépendre des autres. C'est dur à accepter. Après mes deux chirurgies, je ne pouvais plus prendre ma voiture. J'ai dû la vendre. Ne plus conduire a été un deuil à traverser. C'était le deuil de mon autonomie. Maintenant, je dois appeler un taxi pour aller faire mes courses ou pour sortir. C'est encore très difficile pour moi d'appeler un taxi. Je fais aussi de l'arthrite, et mon cœur bat plus vite. Cela me demande beaucoup d'efforts pour aller vers les autres et avoir le courage de sortir. Rebâtir sa confiance, c'est long. Et pour l'instant, je n'ai pas envie de dépendre des autres. Alors, je reste chez moi la plupart du temps. »

Madame M. trouve pénible d'avoir perdu une partie de son autonomie. Par contre, elle maintient plusieurs îlots de confiance dans sa vie. « Je m'occupe. J'ai un ordinateur pour vérifier mes comptes et je cherche des informations sur Google. J'ai aussi gardé mon sens de l'humour. Vous savez, tout le monde ne le comprend pas toujours, mais le sens de l'humour est une force qui m'a aidée dans la vie et qui m'aide encore aujourd'hui. Cela me permet de relativiser les petits désagréments – quand on vieillit, il y en a de plus en plus ! Rire fait du bien. On reste jeune dans sa tête et on traverse les difficultés avec plus de légèreté. J'ai parfois le cafard. Je fais alors des choses qui me plaisent. J'écoute les émissions que j'aime à la télévision. Cela me calme, et le calme restaure ma confiance. J'aime la lecture. Pour moi, c'est une présence. Je dirais que j'ai encore confiance en moi, car je sais que je pourrais faire davantage, même à l'âge que j'ai. »

*S'adapter à une nouvelle réalité tout en se faisant confiance, cela signifie qu'on traverse une période d'inconfort, qu'on prend des risques, qu'on a parfois peur... et qu'on respecte son rythme!*

S'adapter à une nouvelle réalité tout en se faisant confiance, cela signifie qu'on traverse une période d'inconfort, qu'on prend des risques, qu'on a parfois peur... et qu'on respecte son rythme! « Je ne profite pas assez des ressources qui existent autour de moi. Je constate, par exemple, que de

plus en plus de services se développent pour les aveugles et pour les personnes handicapées. J'ai confiance dans les services et j'ai confiance dans les autres. »

Pour madame M., il est encore difficile de recourir aux ressources qui l'entourent. Toutefois, elle tient à dire aux lectrices et lecteurs qu'il est important de s'aider et d'aller vers les ressources offertes à proximité de chez soi. « Moi, je ne profite pas des ressources, mais c'est mon choix. C'est mon caractère qui fait que je ne vais pas les chercher. Il ne faut pas faire comme moi. Hier, c'est déjà fini; et nous ne savons ce qui nous attend demain. Il faut profiter du moment présent. *Carpe diem.* »

Un silence passe. Puis madame M. ajoute avec entrain : « J'aime beaucoup le proverbe de Gilbert Plante qui dit : "Le pain d'hier est rassis. Le pain de demain n'est pas encore cuit. Mangeons doucement le pain d'aujourd'hui." Il faut remercier la vie. Je la remercie tous les jours. »



## NOS RESSOURCES... EN 3D!



Nos actions, nos expériences et nos accomplissements nous révèlent nos ressources et les développent. Ces ressources entretiennent notre confiance.

Tout au long de notre vie nous récoltons des souvenirs. Certains restent dans notre cœur, d'autres prennent la forme d'un mot de félicitations, d'une promotion au travail, d'un remerciement, d'une montre pour nos 35 années de services, d'une lettre, de cartes postales, de cadeaux d'anniversaire... Nous gardons des photos de bricolages que nous avons faits, de vêtements que nous avons confectionnés, mais aussi de traces de défis que nous avons relevés, de deuils traversés, d'amours perdues. Nos souvenirs nous rappellent tout ce que nous avons accompli; mais ce n'est pas tout : ils continuent d'alimenter notre confiance.

Tous ces souvenirs vous permettent de faire la liste de vos propres ressources, celles qui vous ont permis de traverser la vie jusqu'ici.

**Choisissez** un cahier ou une boîte. Décorez-en la couverture ou le couvercle avec des couleurs, un collage ou encore des dessins et des photos pour en faire votre coffre aux trésors.

**Mettez** dans votre coffre aux trésors les souvenirs que vous avez conservés et auxquels vous tenez :

- des photos prises du haut d'une tour ou d'une montagne que vous avez montée, devant une bûche de Noël que vous avez préparée, avec vos enfants ou vos amiEs, devant l'étagère que vous avez fabriquée, etc.;
- une lettre de recommandation de votre ancien patron soulignant vos qualités et aptitudes professionnelles;
- la recette de votre tourtière qui vous vaut chaque année les compliments des petits et des grands;
- un dessin offert avec amour par votre petit-fils qui vous fait confiance;
- une lettre reçue d'unE amiE une carte postale d'un amour qui pense à vous;
- un bijou ou un objet que vous avez reçu d'un être aimé;
- la liste des gens présents à la fête célébrant votre retraite;
- la liste de vos ressources...



**Ajoutez-y** la liste de cinq activités que vous aimeriez accomplir au cours de la prochaine année!

Comme prendre un cours de cuisine, de poterie ou de langue, aller voir une exposition au Centre des sciences, au Musée des beaux-arts ou au Centre d'histoire, faire une randonnée pédestre ou pratiquer une activité physique, vous engager dans une activité de quartier, faire de l'aide aux devoirs ou de l'alphabétisation. Les possibilités sont infinies.

**Soyez** à l'écoute de vos fantaisies, de vos rêves. Ne les jugez pas, ne les censurez pas : vous vous priveriez d'un plaisir qui vous épanouirait, qui renforcerait votre confiance tout en vous rendant moins sensible au qu'en-dira-t-on.

Lorsque, certains matins, vous vous réveillerez avec un nuage gris dans le cœur et la confiance ébranlée, vous pourrez ouvrir votre coffre aux trésors et revoir les diverses ressources qui vous ont accompagnéE et guidéE dans la vie. Ne l'oublions pas : nos souvenirs sont là pour nourrir notre confiance et nous rappeler nos acquis sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour construire les années à venir encore à venir.



## QUELQUES MOYENS POUR RENFORCER SA CONFIANCE SUR LE PLAN PERSONNEL ET INDIVIDUEL

Voici quelques conseils qui peuvent soutenir la confiance à travers les nombreux changements qu'apporte le vieillissement.

- Cultiver la paix avec soi-même;
- S'éloigner des situations qui pourraient nuire à notre sécurité et à notre paix intérieure;
- Rechercher des situations qui nous procurent du bien-être;
- Prendre du temps pour entretenir sa santé sur les plans physique, mental, social et spirituel;
- Comprendre, accepter et s'adapter aux différents changements engendrés par le vieillissement et aux problèmes de santé s'il y a lieu;
- Apprécier et entretenir tout ce que nous avons, et accepter ce que nous n'avons plus;
- Continuer à apprendre et à se développer, et oser de nouvelles expériences;
- Connaître ses besoins et reconnaître ses capacités, ses forces et ses difficultés;
- Donner un sens à sa vie;
- Réaliser des projets et s'engager;
- S'entourer de personnes qui nous donnent des rétroactions ou feedbacks positifs et constructifs;
- Développer de nouvelles relations sociales et créer des occasions de rencontrer des personnes de divers milieux;
- Se respecter et oser nommer ce qui ne nous convient pas;
- Profiter des ressources qui nous entourent et oser demander;
- Continuer à entretenir ses relations...

*La confiance croit avec l'usage.  
Dans le nouveau on perd nos repères.*

-Anonyme

### EXEMPLES



## ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS!

### La Fédération de l'âge d'or du Québec

Le Réseau FADOQ (Fédération de l'âge d'or du Québec) ajoute à son offre de services un nouveau volet mentorat destiné aux personnes de 50 ans et plus! À la demande de ses membres, le Réseau lance le guide *Le mentorat : La croisée des chemins* en vue de favoriser l'échange entre les travailleurs d'expérience et les individus récemment arrivés sur le marché du travail ou en voie d'intégrer un nouvel emploi<sup>15</sup>. De tels échanges permettent de créer, soutenir et maintenir la confiance!

Coordonnées : [www.fadoq.ca](http://www.fadoq.ca)



### Clé 8

#### pour développer sa confiance

La confiance en soi n'est jamais acquise définitivement. Elle est temporaire et ancrée dans l'expérience. Refaire, développer, essayer et réessayer aident à maintenir la confiance.

(Garneau, Jean. « Ressources en Développement », *L'Invisible*, septembre 2010, p. 12.)

<sup>15</sup> FADOQ. « Le Mentorat dans la mire du Réseau FADOQ », [en ligne]. [[https://www.fadoq.ca/database/Image\\_usager/2/Communique/2010/Communique\\_LementoratdanslamiredureseauFADOQ\\_19octobre2010.pdf](https://www.fadoq.ca/database/Image_usager/2/Communique/2010/Communique_LementoratdanslamiredureseauFADOQ_19octobre2010.pdf)] (23 novembre 2010)



## MÉDIAGRAPHIE

- AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA CÔTE-NORD. *La santé recherchée – Bulletin d'information sur l'état de santé de la population nord-côtère*, vol. 6, n° 2, mai 2007.
- ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE – DIVISION DU QUÉBEC. Extrait du dépliant *Santé Mentale au travail 2011 – 20 actions pour créer un sentiment de confiance au travail*. Disponible sur commande ou en ligne à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011 sur [www.acsm.qc.ca](http://www.acsm.qc.ca).
- BLACK, C. (2008). *Working for a Healthier Tomorrow*. London: The Stationery Office.
- BRUN, J.-P., C. BIRON, J. Martel & H. IVERS (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- BRUN, J.-P., C. BIRON & H. IVERS (2007). *Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- COMMUNAUTÉS SOLIDAIRES. « Qui sommes-nous ? », [en ligne]. [<http://www.communautessolidaires.com/objectifs.php>]
- COOPER, C., & P. DEWE (2008). "Well-being-absenteeism, presenteeism, costs and challenges", *Occupational Medicine*, London, 58(8), 522-524. doi: 10.1093/ocmed/kqn124.
- DÉCARIE, Suzanne. magazine *Capital Santé*, décembre 2000-janvier 2001
- Texte inspiré de DESÉQUILIBRES. « Mission/vision/valeurs », [en ligne]. [<http://desequilibres.org/>]
- DUCLOS, Germain (2004). *L'estime de soi, un passeport pour la vie*, 2<sup>e</sup> édition, coll. Parents, Montréal, Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine.
- DUMOULIN, Nicole, THÉORET, Natalia (2010). *La force d'être 2 – Petit guide pour réinventer sa vie ou réaliser un projet* (selon le concept Les Alliés Morgane, Éditions Et Oh!
- EVANS, Robert G., MORRIS L. Barer et Theodore R. MARMOR (1996). *Être ou ne pas être en bonne santé. Biologie et déterminants sociaux de la maladie*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- FADOQ. « Le Mentorat dans la mire du Réseau FADOQ », [en ligne]. [[https://www.fadoq.ca/database/Image\\_usager/2/Communique/2010/Communique\\_LementoratdanslamiredureseauFADOQ\\_19octobre2010.pdf](https://www.fadoq.ca/database/Image_usager/2/Communique/2010/Communique_LementoratdanslamiredureseauFADOQ_19octobre2010.pdf)]
- FORESIGHT MENTAL CAPITAL AND WELLBEING PROJECT (2008). *Final Project report*, London: The Government Office for Science.
- GARNEAU, Jean (2000). « La confiance en soi », *Les émotions – source de vie* (sous la direction de Jean Garneau et Michelle Larivey), Montréal, ReD Éditeur.
- GARNEAU, Jean et Michèle LARIVEY (2002). *L'enfer de la fuite* (sous la direction de Jean Garneau et Michelle Larivey), Montréal, ReD Éditeur.
- GRELLER, M. M., C. K. PARSONS & D. R. D. MITCHELL (1992). "Additive effects and beyond: Occupational stressors and social buffers in a police organization", in J. C. Quick, L. R. Murphy & L. L. Hurrell (Eds.), *Stress and well-being at work* (p. 33-47), Washington, D.C.: American psychological association.
- HARTMANN, F. & S. Slapnicar. "How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers", *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 722-737.
- Adapté de *HOPE HEALTH LETTER*, The Hope Heart Institute, Seattle, Washington.
- ICARIUS. « Mais que font les ados sur Internet ? », *CentPapiers*, [en ligne]. [<http://www.centpapiers.com/mais-que-font-les-ados-sur-internet/7443>] La même étude Tickbox.net est aussi citée sur WEKA. « Éducation aux médias : définir une politique globale et structurée d'éducation aux médias pour les enfants et les parents », *Le site des professionnels de l'éducation, Lettre des professionnels de l'éducation*, [en ligne]. [[http://education.weka.fr/lettre-professionnels-education/ressources-ressources/education\\_aux\\_medias\\_definir\\_une\\_politique\\_globale\\_et\\_structuree\\_d\\_education\\_aux\\_medias\\_pour\\_les\\_enfants\\_et\\_les\\_parents-3251](http://education.weka.fr/lettre-professionnels-education/ressources-ressources/education_aux_medias_definir_une_politique_globale_et_structuree_d_education_aux_medias_pour_les_enfants_et_les_parents-3251)]
- JOHNSON, J. V., E. M. HALL & T. THEORELL (1989). "Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population", *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 15, 271-279.
- LAROCQUE, Karène. « Fuir ou affronter ses difficultés », *La lettre du psy*, vol. 6, n° 6, juin 2002, [en ligne]. [<http://www.redpsy.com/infopsy/affronter.html>]
- LAROCQUE, Karène. « L'estime de soi ça se mérite! La confiance en soi ça se développe! », *La lettre du psy*, vol 10, n° 6, décembre 2006, [en ligne]. [<http://redpsy.com/letpsy/letpsy10-06.html#textel>]
- RYAN, R. M. & E. L. DECI (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being", *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- SAINSBURY CENTRE FOR MENTAL HEALTH (2007). "Mental Health at Work: Developing the Business Case", *Policy Paper 8* (Vol. Policy Paper 8), London: Sainsbury Institute for Mental Health.
- VALLERAND, R. J. (1997). "Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation", in M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). San Diego, CA: Academic Press.
- YARKER, J., E. DONALDSON-FEILDER, R. LEWIS & P. E. FLAXMAN (2007). *Management competencies for preventing and reducing stress at work: Identifying and developing the management behaviours necessary to implement the HSE Management Standards*, London: HSE Books.
- YARKER, J., E. DONALDSON-FEILDER, R. LEWIS & P. E. FLAXMAN (2008). *Management competencies for preventing and reducing stress at work: Identifying and developing the management behaviours necessary to implement the HSE Management Standards: Phase 2*, London: HSE Books.
- WADDELL, G. & A. K. BURTON (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: The Stationery Office.
- WEKA. « Éducation aux médias : définir une politique globale et structurée d'éducation aux médias pour les enfants et les parents », *Faits saillants*, [en ligne]. [[http://www.media-awareness.ca/francais/recherche/JCMB/phase1/faits\\_saillants.cfm](http://www.media-awareness.ca/francais/recherche/JCMB/phase1/faits_saillants.cfm)]



## RÉSEAU QUÉBÉCOIS DE L'ACSM

### Division du Québec

911, rue Jean-Talon Est, bureau 326, Montréal (Québec) H2R 1V5

Tél. : 514 849-3291 | Fax : 514 849-8372 | Courriel : [info@acsm.qc.ca](mailto:info@acsm.qc.ca) | Site Web : [www.acsm.qc.ca](http://www.acsm.qc.ca)

### Filiale Bas-du-Fleuve

315, avenue Rouleau

Rimouski (Québec) G5L 5V5

Tél. : 418 723-6416

Fax : 418 721-5811

Courriel : [acsmbf@globetrotter.net](mailto:acsmbf@globetrotter.net)

Site Web : [www.acsmbf.com](http://www.acsmbf.com)

### Filiale Montréal

847, rue Cherrier, bureau 201

Montréal (Québec) H2L 1H6

Tél. : 514 521-4993

Fax : 514 521-3270

Courriel : [acsmtl@cooptel.qc.ca](mailto:acsmtl@cooptel.qc.ca)

Site Web : [www.acsmontréal.qc.ca](http://www.acsmontréal.qc.ca)

### Filiale Chaudière-Appalaches

5935, rue Saint-Georges, bureau 110

Lévis (Québec) G6V 4K8

Tél. : 418 835-5920

Fax : 418 835-1850

Courriel : [info@acsm-ca.qc.ca](mailto:info@acsm-ca.qc.ca)

Site Web : [www.acsm-ca.qc.ca](http://www.acsm-ca.qc.ca)

### Filiale Québec

325, rue Raoul-Jobin

Québec (Québec) G1K 1M9

Tél. : 418 529-1979

Fax : 418 529-1904

Courriel : [info@acsmquebec.org](mailto:info@acsmquebec.org)

Site Web : [www.acsmquebec.org](http://www.acsmquebec.org)

### Filiale Côte-Nord

17, rue de la Baie

Case postale 323

Port-Cartier (Québec) G5B 2G9

Tél. : 418 766-4476

Fax : 418 766-4476

Courriel : [acsmtcn@globetrotter.net](mailto:acsmtcn@globetrotter.net)

### Filiale Rive-Sud de Montréal

150, rue Grant, bureau 300

Longueuil (Québec) J4H 3H6

Tél. : 450 616-1569

Courriel : [info@acsmsr.qc.ca](mailto:info@acsmsr.qc.ca)

Site Web : [www.acsmsr.qc.ca](http://www.acsmsr.qc.ca)

### Filiale Haut-Richelieu

178 B, rue Mercier

Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6G9

Tél. : 450 346-1386

Fax : 450 346-2075

Courriel : [acsmsr@videotron.ca](mailto:acsmsr@videotron.ca)

Site Web : [www.acsmsr.com](http://www.acsmsr.com)

### Filiale Saguenay

371, rue Racine Est

Chicoutimi (Québec) G7H 1S8

Tél. : 418 549-0765

Fax : 418 549-7568

Courriel : [acsmsaguenay@videotron.ca](mailto:acsmsaguenay@videotron.ca)

[acsmspromo@hotmail.com](mailto:acsmspromo@hotmail.com)

Site Web : [www.santementale.ca](http://www.santementale.ca)

### Filiale Lac-Saint-Jean

962, rue Paradis

Case postale 214

Roberval (Québec) G8H 2N6

Tél. : 418 275-2405

Fax : 418 275-8746

Courriel : [acsmlsj@destination.ca](mailto:acsmlsj@destination.ca)

Site Web : [www.acsmlsj.ca](http://www.acsmlsj.ca)

### Filiale Sorel/Saint-Joseph/Tracy

105, rue Prince, bureau 107

Sorel (Québec) J3P 4J9

Tél. : 450 746-1497

Fax : 450 746-1073

Courriel : [franyne@bellnet.ca](mailto:franyne@bellnet.ca)

