

Sustaining Performance - From the inside out

Practical Self-care for leaders under pressure

Takeaways



Speakers Shona McGlashan, FGC, GPC.D, ICD.D, (She, They, Elle) Principal, McGlashan Consulting Inc. For more information visit the [website](#).



Burnout is not a weakness—it is a signal that demands may be exceeding available resources, recovery, and support. Sustainable performance depends on both personal practices and workplace conditions that help people thrive.

WATCH FOR THE SIGNALS EARLY

Burnout often appears before people recognize it. Watch for exhaustion, detachment, reduced effectiveness, and changes in energy, focus, or motivation. Early awareness creates opportunities to reset before depletion sets in.



For myself: What signals am I noticing in my body, thoughts, energy, or behaviour?



As a leader: What changes in tone, participation, motivation, follow-through, or connection might suggest someone is struggling?

STRENGTHEN THE CONDITIONS AROUND PERFORMANCE

Sustainable performance depends on more than personal resilience. Psychological safety, belonging, autonomy, clear priorities, respect, and purpose create the conditions for people to thrive.



For myself: Where do I need more clarity, support, autonomy, or recovery?



As a leader: What conditions am I creating that help people thrive?

RESET BEFORE DEPLETION

Recovery is more than rest—it is an active practice. Identify what is draining your energy and what can be stopped, delegated, simplified, or done differently. Protect the basics: sleep, movement, nutrition, daylight, breaks, and connection.



For myself: What is one realistic adjustment I can make to protect energy?



As a leader: What conversation could help reduce unnecessary pressure, friction, or ambiguity for the team?

MAKE THE WORK SUSTAINABLE

Sustainable performance depends on how work is organized. Clarify priorities, reduce unnecessary complexity, protect focus time, and create healthy boundaries that preserve capacity over time.



For myself: What boundary would help me work with greater focus and balance?



As a leader: What can I simplify, clarify, or stop to help others focus on what matters most?

FROM INSIGHT TO ACTION

Protect your energy. Support one another. Progress matters more than perfection.

THREE COMMITMENTS



FOR MYSELF

One change I will make.



FOR OTHERS

One conversation I will have.



FOR THE SYSTEM

One improvement I will support.

REFLECTION



What is draining my energy?



What can I stop, delegate, simplify, or postpone?



What support do I need?



Who needs support from me right now?



What is one action I will take this week?

You do not have to navigate this alone

Consider reaching out to a coach, mentor, trusted colleague, manager, or support resource when you need perspective, support, or a path forward.

APEX Advisory [Services](#)

Performance durable – de l'intérieur vers l'extérieur

Conseils pratiques pour prendre soin de soi lorsque sous pression

Points à retenir



Conférencière Shona McGlashan, FGC, GPC.D, ICD.D, (Elle, She, They)
Principal, McGlashan Consulting Inc. Pour plus d'information visitez le [site web](#).



Le burn-out n'est pas un signe de faiblesse—c'est un signal indiquant que les exigences dépassent peut-être les ressources disponibles, les possibilités de récupération et le soutien offert. Une performance durable repose à la fois sur des pratiques personnelles et sur des conditions de travail qui permettent de s'épanouir.

SOYEZ À L'AFFÛT DES PREMIERS SIGNES

Le burn-out se manifeste souvent avant même que l'on s'en rende compte. Soyez attentif aux signes d'épuisement, de détachement, de baisse d'efficacité, ainsi qu'aux changements au niveau de l'énergie, de la concentration ou de la motivation. Une prise de conscience précoce permet de se ressourcer avant l'épuisement.



Pour moi-même: Quels signaux perçois-je dans mon corps, mes pensées, mon énergie ou mon comportement?



En tant que leader: Quels changements au niveau du ton, de la participation, de la motivation, de la persévérance ou de la relation pourraient indiquer qu'une personne rencontre des difficultés?

AMÉLIORER LES CONDITIONS FAVORISANT LA PERFORMANCE

Une performance durable ne repose pas uniquement sur la résilience. La sécurité psychologique, le sentiment d'appartenance, l'autonomie, des priorités claires, le respect et le sens donné à son travail créent les conditions permettant à chacun de s'épanouir.



Pour moi-même: Dans quels domaines ai-je besoin de plus de clarté, de soutien, d'autonomie ou de temps pour me ressourcer?



En tant que leader: Quelles conditions est-ce que je mets en place pour aider chacun à s'épanouir?

SE RECENTRER AVANT DE S'ÉPUISER

La récupération ne se résume pas au repos: c'est une pratique active. Identifiez ce qui vous épuise et ce qui peut être arrêté, délégué, simplifié ou fait différemment. Préservez l'essentiel : le sommeil, l'activité physique, l'alimentation, la lumière du jour, les pauses et les liens sociaux.



Pour moi-même: Quel ajustement réaliste puis-je apporter pour préserver mon énergie?



En tant que leader: Quelle discussion pourrait contribuer à réduire les pressions inutiles, les frictions ou les ambiguïtés au sein de l'équipe?

RENDRE LE TRAVAIL DURABLE

La performance durable se construit dans la façon dont le travail est conçu. Clarifiez les priorités, simplifiez les processus et protégez le temps de concentration afin de préserver l'énergie et la capacité d'agir à long terme.



Pour moi-même: Quelle limite m'aiderait à travailler avec plus d'équilibre et d'efficacité?



En tant que leader: Que puis-je simplifier ou éliminer pour aider les autres à se concentrer sur l'essentiel?

DE LA RÉFLEXION À L'ACTION

Préservez votre énergie. Soutenez-vous les uns les autres. Le progrès compte plus que la perfection.

TROIS ENGAGEMENTS



POUR MOI

Un changement que je vais apporter.



POUR LES AUTRES

Une conversation que j'aurai.



POUR L'ORGANISATION

Une amélioration que j'appuierai.

RÉFLECTION



Qu'est-ce qui utilise mon énergie?



Qu'est-ce que je peux arrêter de faire, déléguer, simplifier ou reporter?



De quel soutien aurais-je besoin?



Qui a besoin de mon soutien en ce moment?



Quelle action vais-je entreprendre cette semaine?

Vous n'avez pas à traverser cette épreuve tout seul

N'hésitez pas à vous tourner vers un coach, un mentor, un collègue de confiance, un responsable ou un service d'accompagnement lorsque vous avez besoin d'un regard extérieur, d'un soutien ou d'une piste pour aller de l'avant.

[Services Conseil de l'APEX](#)