

FAIRE PREUVE D'OUVERTURE — UNE QUESTION DE CONFIANCE EN SOI

(Résumé de *Encouraging Openness, Building Inner Confidence*—PurpleSpace)

Précision : ce texte fut rédigé dans l'optique des personnes handicapées en général et non spécifiquement pour le bégaiement. Vous saurez faire la différence. RP

Devoir partager des informations sur soi peut s'avérer une expérience terrifiante.

On doit comprendre en quoi le partage d'information et le fait d'être ouvert sur votre lieu de travail favoriseront l'émergence de votre véritable identité au travail et comment le manque d'ouverture peut donner lieu à un manque de confiance, conduire à des intentions cachées et être défavorable pour vous et les gens qui vous entourent.

QU'EST-CE QUE L'OUVERTURE ?

Ouverture veut dire être ouvert à partager des informations personnelles. Cela peut également vouloir dire s'attendre à une ouverture sur différentes manières de travailler, y compris différents styles, différentes opinions et une volonté de changer. Partager des informations, des ressentis et des inquiétudes favorise la confiance qui, en retour, contribue à instaurer votre confiance en vous-même. Et nous savons tous qu'un employé confiant sera capable d'être cette personne authentique qu'elle est.

Très simplement, si vous avez besoin d'accommodements au travail — qu'il s'agisse d'un bureau particulier, d'un logiciel spécial ou même de temps de travail flexibles — si vous ne partagez pas cette information avec votre gestionnaire, il ne pourra prendre les arrangements nécessaires pour instaurer des solutions et les ajustements nécessaires. Le fait de ne pas partager peut également mener à des incompréhensions et à l'anxiété — en ne partageant pas vos informations, vous ne bénéficierez pas d'accommodements et vous ne serez pas alors à même d'exceller.

CINQ CHOSES POUR ENCOURAGER L'OUVERTURE AU TRAVAIL

1. La manière de demander fait une différence.

On s'est posé la question à savoir si le fait de modifier le langage et les termes employés par quelque chose de plus positif pouvait donner lieu à un changement de culture, loin des droits pour se rapprocher de la performance, donc en se plaçant sur le même pied d'égalité que les talents non handicapés.

Les recherches ont démontré que tout langage utilisé doit mettre l'accent sur les forces de l'individu — et non uniquement sur ses besoins. Soyez confiant en sachant là où vous êtes bon et

avez également confiance pour demander de l'aide pour les autres aspects de votre développement.

2. Des messages précis engendrent de meilleurs résultats que des messages plus généraux.

En utilisant un langage positif, vous placerez la conversation sur un plan totalement différent, avec la probabilité d'un résultat plus constructif – pour l'entreprise et vous-même.

Alors, plutôt que d'aborder votre gestionnaire avec une liste de ce qui ne va pas bien pour vous, pensez aux éléments les plus importants pour lesquels vous avez besoin d'aide tout en les formulant de manière positive.

3. Soyez vous-même

Il est également important que vous ayez confiance que les gens RECONNAITRONT que bien que les handicaps et autres conditions constituent une partie importante de ce que vous êtes, cela ne doit pas vous définir, définir ce que vous êtes¹. Ayez confiance de pouvoir laisser libre cours à votre véritable identité au travail, d'être ce que vous êtes vraiment tout en réalisant que vous n'avez pas à cacher ce que vous êtes vraiment.

4. Familiarisez-vous avec la culture de votre milieu de travail

S'attaquer aux barrières attitudinales et créer une meilleure culture sur le lieu de travail — afin que les employeurs ne se forment pas des hypothèses sur un handicap ni ne sous-estiment les capacités et la contribution des personnes handicapées — contribueront à abattre certaines barrières au recrutement et aux chances de promotions.

La façon dont vous formulez votre rétroaction (feedback) à votre gestionnaire sur votre expérience organisationnelle de handicap est aussi importante que le contenu de cette rétroaction.

5. La relation avec vos gestionnaires immédiats fait toute une différence

Les accommodements tels que la flexibilité (dans les horaires de travail) doivent être instaurés par votre gestionnaire lui-même sans qu'il ait à « obtenir la permission » des ressources humaines ou d'un gestionnaire de plus haut niveau.

Bien que votre gestionnaire soit toujours occupé, il est toujours plus facile de demander de l'aide avant que les choses deviennent trop compliquées ou vous causent anxiété et stress.

¹ Raison pour laquelle on ne doit ni se définir ni se présenter comme « bègue » ou « personne bègue » mais plutôt comme « personne qui bégaie. » Pourquoi se définir en fonction d'une chose que l'on fait involontairement ? Vous êtes, d'abord et avant tout, une personne au même titre que tout le monde.

EN RÉSUMÉ :

Lorsqu'on leur demande ce que signifie le mot confiance, la plupart des gens en ont une certaine idée, mais trouvent trop difficile de définir précisément ce mot. Nous donnons ci-après deux définitions de la confiance.

- Confiance en soi (self-assuredness) : confiance en votre capacité à performer selon une certaine norme².
- Croyance en l'habileté d'autres personnes : vos attentes de comportements d'autrui d'une manière digne de confiance ou compétente.

«La confiance est la capacité à agir de façon appropriée et efficace dans toute situation, peu importe le degré de défi qu'elle représente à vos yeux ou à ceux des autres.»

Être ouvert dans vos interrelations avec vos collègues, amis, gestionnaires et quiconque avec qui vous entrez en contact est au cœur de la confiance. Si vous êtes confiant de pouvoir vous ouvrir et vous laissez aller à être ce que vous êtes vraiment, de laisser s'exprimer votre véritable identité, vous constaterez que bien des portes s'ouvriront d'elles-mêmes devant vous.

Source : Traduction très partielle de *BUILDING INNER CONFIDENCE – Encouraging Openness*, Edition 1, avril 2019. Traduit par Richard Parent.

² En d'autres termes, « à livrer la marchandise » en rencontrant les objectifs qui vous ont été fixés.