

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Leadership : Des bateaux dans le port

Par : Dave Hingsburger

Le leadership est une chose intéressante. De nombreuses personnes voient le leadership comme étant à l'avant à brandir une épée ou à l'arrière à claquer un fouet, alors qu'en fait, ce n'est rien de tout cela. Le «leadership» n'est qu'un bateau dans le port; stationnés sur un côté est la 'relation' et de l'autre côté le 'partenariat'. Le long du quai, vous trouverez aussi 'l'exécution du travail' et la 'citoyenneté.' Dans ce numéro, nous examinerons des moyens d'améliorer votre chance de grandir, de vous développer et de vous démarquer.

Éditeurs: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP

Mais tout d'abord, il est important que vous examiniez votre désir de leadership ou d'avancement professionnel. Il y a des incitations naturelles pour avancer dans toute carrière: plus d'argent et plus de responsabilité étant les plus importantes. Si, d'une manière ou d'une autre, votre désir d'avancement est une quête de pouvoir – sur des personnes ou d'autres ressources – vous êtes voué à l'échec dès le début. Le leadership concerne davantage la création d'environnements pour que d'autres réussissent, et n'aient pas peur de cette réussite, que pour vous avancer tout en étouffant les autres.

Cela dit, examinons des moyens de se démarquer, de démontrer de l'élégance dans le leadership:

1) **Présentez-vous**

Eh oui, d'abord et avant tout, quand vous arrivez au travail, présentez-vous. Il y a une différence entre être au travail et se présenter au travail. Regardez cette citation:

S'ils vous louent, présentez-vous et faites le travail.

S'ils vous critiquent, présentez-vous et faites le travail.

Si personne ne vous remarque, présentez-vous et faites le travail.

Continuez à vous présenter, à faire le travail et à montrer le chemin.

- Jon Gordon



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Alors, qu'est-ce que c'est, 'se présenter au travail'? En termes simples, cela veut dire arriver vivant. Notre travail est tellement important pour les personnes à qui nous fournissons des services; elles méritent notre temps et notre attention. Elles ne les méritent pas parce qu'elles ont un handicap – «pauvres elles» – et qu'elles attendent votre bonté. Elles les méritent parce qu'elles sont nos employeurs, et que vous avez vendu votre temps, et votre attention et votre soutien. Mais seulement voilà : vous devez être capable de voir l'importance de votre travail, et vous devez simplement faire votre travail.

Les leaders prennent le contrôle de leur environnement en contrôlant leurs actions. Ils prêchent par l'exemple et par la diligence due pour la tâche. Cela peut être tellement difficile à faire avec toutes les distractions sur notre chemin. Les gens disent : «Laissez votre vie de famille à la maison» ou «Laissez votre vie professionnelle au travail» et nous savons tous que ce n'est pas possible. Si vous êtes au travail quand votre enfant est malade, c'est impossible de ne pas s'inquiéter. Ma grand-mère disait : «Il y a deux façons de s'inquiéter: vous pouvez vous asseoir et mijoter ou vous lever et faire un ragoût.» Quand j'étais enfant, je n'avais aucune idée de ce dont elle parlait.

Maintenant je le sais.

En apportant votre attention à votre travail, le temps passe plus rapidement et de façon plus productive, et bien que vous ne puissiez pas contrôler ce qui se passe à la maison, vous pouvez contrôler ce que vous choisissez de faire en réponse à la situation.

Mais ce n'est pas le vrai problème, n'est-ce pas? La vraie distraction est la technologie qui nous relie à ceux et celles qui sont ailleurs, et qui nous coupe de ceux et celles avec qui nous sommes. Je ne suis pas un détracteur de la technologie; je pense qu'elle a amélioré la vie de nombreuses personnes handicapées comme moi, mais je pense aussi que tout a sa place.

Et cette place n'est pas le travail.

Comprenez que votre lieu de travail est un lieu particulier; vous êtes là pour aider, en plein milieu de la vie de quelqu'un, avec ses désirs et ses besoins, avec ses objectifs et ses aspirations, avec son désir de dignité et de respect. Cela n'est pas banal. Cela rend aussi la personne handicapée, et je me fonde sur mon expérience personnelle ici, vraiment vulnérable face à vous, à votre façon de faire votre travail et à la façon dont vous aborder votre rôle.

Être au téléphone et dire à quelqu'un »Chut!« pour l'empêcher de parler pendant que vous finissez un texto est une manière de diminuer l'identité individuelle de quelqu'un qui vit en luttant pour l'égalité.

Être au téléphone à regarder une vidéo et dire à quelqu'un «ATTENDS, OK» est une manière d'abaisser l'estime de soi d'une personne : «Je ne suis pas digne d'attention.»

Être au téléphone à vérifier les 'likes' sur Facebook, et dire à quelqu'un que vous êtes «trop occupé maintenant» est un abus de votre pouvoir, un vol que vous commettez envers votre employeur et, ce qui est pire, une gifle psychologique à la personne que vous servez.

Il se peut que vous ayez, en ce moment, rejeté ce que j'ai écrit comme étant des exagérations. Ce n'en est pas. Votre travail est de soutenir, votre temps est payé, vous devez «vous présenter et faire le travail».

Le leadership signifie prendre vos responsabilités actuelles sérieusement comme indicateur que vous prendrez les responsabilités et défis futurs sérieusement. Le leadership ne veut pas dire critiquer les autres pour ce qu'ils font mais démontrer votre caractère, votre engagement et votre compassion par ce que vous faites.

Le leadership donne l'exemple.

Le leadership maintient une certaine norme.

Le leadership veut dire 'se présenter'.

2) Confrontez la peur

Un de mes amis avait un problème. Il avait tellement peur de parler en public que, pour lui, prendre la parole en public comprenait parler aux réunions d'équipe et aux réunions où l'on voulait et avait besoin d'entendre sa voix. Cette peur le freinait parce que son silence était perçu comme de l'indifférence et un manque de motivation, et une réticence à s'impliquer. Aucune de ces choses n'était vraie. Pire que cela, quelquefois, afin de se donner de la motivation pour prendre parole, il devait d'abord se fâcher. Il devait se préparer à parler en se mettant en colère. Alors quand il parlait, cela paraissait être de la colère et du ressentiment. Si les gens écoutaient ses mots, ceux-ci étaient raisonnables, mais s'ils écoutaient le ton de sa voix, il n'était pas raisonnable. La seule raison pour laquelle il n'a pas perdu son emploi est parce que, lorsqu'il se trouvait seul avec un autre préposé ou avec les personnes qu'il soutenait, il était charmant, spirituel et drôle. De plus, il était incroyablement attentif à son travail et à ses responsabilités. Il m'a dit qu'il se sentait toujours honoré de faire le travail qu'il avait été appelé à faire.

La solution? Pour lui, ce fut de se joindre à d'autres qui avaient de la difficulté à parler en public et, encore une fois, son objectif n'était pas de devenir un orateur devant une foule, mais un présentateur d'information et d'idées aux réunions. Il s'est joint à un club Toastmasters et a affronté sa peur. En moins d'un an, il a été promu superviseur et en moins de cinq ans, il est devenu gestionnaire. Non, il n'a jamais fait de présentation publique comme nous le concevons quand nous parlons d'art oratoire – ce n'était pas son objectif – mais il sait comment prendre la parole dans une réunion, il sait comment organiser ses pensées, il connaît le ton qu'il doit utiliser.

Bien qu'il soit vrai qu'une personne peut être un leader en donnant l'exemple, la voix est aussi vraiment très importante. Être capable de s'exprimer dans un ton calme et rationnel est essentiel. Mon ami n'est pas le seul à utiliser l'équation 'colère = motivation.' De nombreuses personnes le font.

Parlez quand vous êtes en colère – et vous ferez le meilleur discours que vous regretterez à tout jamais.

- Laurence J. Peters

Il y a de nombreuses raisons de traiter cette peur de prendre la parole lors des réunions. Tout d'abord, il y a cette croyance que votre voix n'importe pas.

Personne n'écoute les professionnels de soutien direct de toute façon.

Personne ne se soucie de ce que j'ai à dire.

Ils vont faire ce qu'ils veulent de toute façon.

Je n'ai pas l'expertise nécessaire pour émettre une opinion.

Je pourrais m'attirer des ennuis pour ce que je dis.

Certaines de ces raisons peuvent être vraies de temps à autre mais, dans la plupart des cas, elles sont un moyen de camoufler votre peur, de vous la cacher.

Mais seulement voilà : vous avez beaucoup de savoir-faire lorsqu'il s'agit de soutenir une personne parce que vous travaillez étroitement avec elle. Vous apportez beaucoup d'expérience à la table. Votre voix peut empêcher d'autres personnes de commettre des fautes graves au service d'une personne handicapée. Ce que vous savez est inestimable; vous avez peut-être à pousser pour qu'on vous entende, mais c'est inestimable. Prendre le temps d'apprendre comment et quand parler dans les réunions est une compétence qui vous servira bien ainsi qu'aux personnes que vous soutenez. Cela témoignera de votre compassion, de vos compétences d'observation et de vos compétences organisationnelles. Et, bien sûr, cela indiquera clairement à tous que vous vous êtes présenté, préparé et prêt à participer.

Remarquez que tout cela se résume en un mot : compétences.

L'apprentissage des compétences est nécessaire.

Si vous ne voulez pas prendre le temps de confronter votre peur et de vous joindre à un groupe, pratiquez dans votre vie quotidienne en vous exprimant lorsque les gens vous demandent quel film vous aimeriez aller voir ou dans quel restaurant vous aimeriez souper. Organisez un événement et soyez présent et participez. Parler dans un groupe est parler dans un groupe, c'est aussi simple que cela. Mettez cette compétence en pratique, avec du soutien ou de façon autonome. Mais démarrez.

3) Impliquez-vous

Un des moyens les plus sûrs pour élaborer votre plan de carrière et vous préparer à l'avancement professionnel est de vous porter volontaire pour participer à des comités

ou à des activités dans votre organisme. Mais soyez prudent. Vous ne voulez pas vous porter volontaire pour tout; vous voulez faire du bénévolat de façon stratégique. Sachez ce que vous faites le mieux, indépendamment de ce que vous souhaiteriez bien faire. Vous voulez vous porter bénévole pour des chose qui vous intéressent et pour lesquelles vous avez des aptitudes. Vous porter volontaire pour quelque chose qui est en dehors de vos compétences peut vous mener à l'échec. Personne ne veut cela.

Si quelque chose vous intéresse mais que vous n'avez pas les compétences présentement, soyez transparent. «J'aimerais bien en apprendre davantage sur cela mais je n'en connais pas beaucoup dans le moment. Existe-t-il une place pour quelqu'un qui veut travailler fort et apprendre en même temps?» Maintenant, vous êtes prêt. Vous avez été honnête, on vous a accepté, alors 'présentez-vous.' Faites ce à quoi vous vous êtes engagé, soyez préparé pour les réunions, lisez la documentation si on l'a fournie. Demandez au président ou à la présidente du groupe si elle/il peut recommander un endroit où vous pourriez obtenir davantage de renseignements parce que vous êtes là pour aider et apprendre. C'est une des meilleures façons d'indiquer à votre superviseur et à votre équipe que vous êtes venu pour travailler et que vous vous êtes présenté.

Nous sommes ce que nous faisons à répétition. L'excellence n'est donc pas un acte mais une habitude.

- Aristotle

Se porter bénévole pour travailler au sein de comités et participer à la vie d'un organisme est perçu favorablement quand quelqu'un examine un CV. Alors, écrivez-le! Ajoutez-le à votre CV aussitôt que vous commencez à participer. L'actualisation de votre CV au fur et à mesure que vous participez vous servira bien, surtout parce que la mémoire ne nous sert pas toujours bien.

4) **Politique**

Dans tous les milieux de travail du monde, on trouve des intrigues de bureau ou d'équipe. Quelquefois, on a l'impression que nous travaillons tous dans une grande famille dysfonctionnelle! Ne semble-t-il pas quelquefois, au travail, que vous êtes dans une télé-réalité non filmée? Les fondements de la politique de bureau sont les commérages et la jalousie. Ces deux choses peuvent détruire des équipes et, par conséquent, finir par perturber ou appauvrir la qualité du soutien aux personnes que nous servons. Quand une équipe est centrée sur elle-même, et non sur le travail que vous faites, PERSONNE ne se présente. Et c'est tout simplement dangereux.

«Pensez à être moins curieux des personnes que de leurs idées» fut un conseil donné par Marie Curie. Elle a un point très intéressant ici. Concentrez-vous sur ce que vous faites, sur la façon de mieux le faire, parlez de ces choses avec vos collègues, dissociez-vous de la brigade de commérages. Quand je suis devenu superviseur pour la toute première fois, j'ai découvert que j'étais soudainement hors du circuit des commérages.

Cela m'a manqué pendant quelques jours, mais j'ai alors réalisé que ce qui me manquait, c'était le drame de tout cela, la sensation forte d'être 'inclus' alors que les autres étaient 'exclus'. Ce qui me manquait, c' était les jugements que je me sentais libre de porter parce que les autres en portaient aussi. C'était l'aspect social du commérage qui me manquait. Mais les commérages eux-mêmes ne me manquaient pas. Après quelques semaines, je me sentais choyé de ne pas savoir ce qui se disait sur les autres. Après quelques mois, je regrettais certaines des choses que j'avais dites à propos d'autres personnes – des personnes qui seraient blessées par mes mots, des personnes qui seraient blessées par nos attitudes.

Je ne me suis pas engagé dans ce domaine pour blesser les gens.

Qui que ce soit.

Y compris les personnes avec qui je travaille.

Quand vous vous détournerez du regard interne et que vous commencerez à examiner le travail que vous devez faire et les personnes que vous servez, vous commencerez à adopter l'approche de Marie Curie; vous deviendrez plus curieux au sujet des idées et des méthodes et des choses qui doivent être faites. Des choses que vos mains et vos idées peuvent améliorer. C'est très puissant.

Vous n'avez pas besoin de blâmer les autres, vous devez simplement ne pas avoir besoin de participer à un comportement blessant. Et, bien sûr, vous pourrez vous présenter!

Résumé

Le développement de leadership personnel est difficile. Plusieurs des suggestions mentionnées ci-dessus requièrent du travail, du courage et de la volonté. Mais rien n'est gratuit. Si vous voulez vous rendre où vous voulez aller, il va falloir bouger. Je rencontre tellement de professionnels de soutien direct qui ont des compétences incroyables et qui, je sais, pourraient apporter une contribution importante à ce secteur. J'ai écrit cet article en hommage à leur dévouement au travail – j'espère que cela les aidera, et vous, à grandir.

Au sujet de l'auteur

Dave Hingsburger, M.Ed., est le directeur des services cliniques et éducatifs pour Vita Community Living Services et un conférencier, auteur et conseiller bien connu sur les thèmes des handicaps, de la sexualité et de l'autonomie sociale.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à dhingsburger@vitacls.org
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à l'adresse ci-dessus ou à anethercott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.

