

# SOLUTIONS

## L'art de demander une rétroaction

N'attendez pas de recevoir une rétroaction de votre superviseur. Plutôt, demandez une "évaluation" de vos projets et de vos affectations. Précédez votre requête avec votre objectif. Par exemple, "Je veux améliorer mes présentations mensuelles aux chefs de départements pour quelles soient plus engageantes et efficaces. Pourriez-vous évaluer ma présentation de ce matin?" Une telle approche a plus de chance de vous donner la rétroaction voulue. Une demande moins directe telle, "Pouvez-vous me donner une rétroaction?" risque de vous donner une réponse plus générale telle, "C'est bien ce que vous faites. S'il y a un problème, je vous le ferai savoir."



## Quiz de seulement une question sur l'alcoolisme

En l'honneur du mois à la sensibilisation à la consommation d'alcool, essayez de répondre à ce quiz de seulement une question: "Est-ce que vous vous êtes déjà demandé sérieusement si vous pouviez être un alcoolique ou avoir un problème avec l'alcool?" Ici l'accent est sur le mot "sérieusement." Selon si votre réponse est oui ou non, faites un rendez-vous pour une évaluation professionnelle. Pourquoi? Ceux qui sont sans symptômes d'alcoolisme ne considèrent jamais sérieusement cette question. À travers les années, des millions d'ex-alcooliques et de toxicomanes ont rassemblé leur sagesse dans des livres, des ressources, des groupes de solidarité et même dans des quiz courts pour aider à ce que ceux avec des dépendances d'alcool ou d'autres substances peuvent se diagnostiquer eux-mêmes. Voici un de ces quiz.



## Comportement passif-agressif au travail

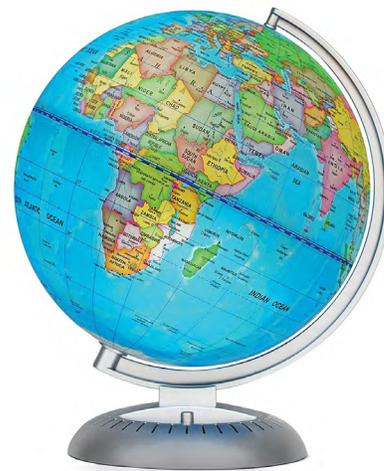
Est-ce que c'était un simple oubli qu'on ne vous a pas parler du dîner gratuit ce matin, ou était-ce un acte passif-agressif de la part de votre collègue qui a "oublié" de vous le mentionner? Pas tout le monde exprime leur colère en partageant leurs émotions et en discutant de ces choses. Quelquefois, la colère s'affiche de façon passive. Peu de gens sont passifs-agressifs dans leur mode de vie, mais au travail, lorsqu'il y a de la communication efficace, de l'harmonie, des règles de productivité, un comportement passif-agressif peut saper un milieu de travail positif. Retenir un compliment, arriver tard à une réunion, déguiser une critique en un compliment partiel et donner le traitement silencieux sont des exemples de comportements passifs-

agressifs. Un échange honnête sera la voie vers une meilleure relation. Voici comment corriger: rencontrez en privé votre collègue. Ne lui donner pas une étiquette ou ne l'accusez pas d'être passif-agressif et ne déclenchez pas une attaque verbale. Plutôt, racontez votre expérience (décrivez le comportement/l'agissement de la personne); partagez ce que ce comportement/déclaration signifie pour vous et ce que vous avez ressenti; demandez s'il y a un enjeu ou une inquiétude entre vous deux que vous devriez discuter ou résoudre; et demandez comment vous pourriez avoir une meilleure relation. Terminez en vous mettant d'accord de mieux communiquer plus directement et honnêtement à l'avenir.



## Avez-vous une compétence interculturelle?

La compétence interculturelle signifie la capacité d'une personne à interagir efficacement et correctement avec des gens d'autres cultures. La compétence interculturelle est essentielle aux entreprises qui sont interconnectées globalement entre elles. Avec seulement quelques clics de la souris, nous pouvons être face-à-face avec une personne à l'autre bout du monde. Cette nouvelle réalité fait de la compétence interculturelle une compétence non technique qui apporte une perception et un savoir-faire qui améliorent l'avantage compétitif de l'employeur. Pour améliorer votre compétence interculturelle, renseignez-vous sur les autres cultures avec lesquelles vous interagissez, continuez à observer le monde par le biais des autres cultures et favorisez vos valeurs personnelles de respect, d'ouverture, de curiosité et de découverte. Mais il faut surtout être conscient des préjugés et comment ceux-ci entravent ou interfèrent avec vos valeurs ci-dessus nommées.



## Développer de la résilience: trouvez du temps à vous

“Du temps à vous” c'est le temps que vous prenez, en solitaire et sans être interrompu, en partageant un comportement ou une activité qui vous stimule sur le plan psychologique. Le but est de se sentir rafraîchi malgré un horaire serré de travail et de responsabilités à la maison. Les parents seuls, les aidants, ou ceux qui ont des emplois occupés et des listes à faire à n'en plus finir, peuvent trouver cela difficile de se réserver du temps à eux-mêmes. C'est facile de considérer le temps solitaire comme une activité “agréable à avoir” ou de l'éviter à tout prix soit par peur ou par culpabilité. Toutefois, du temps seul est un outil — une stratégie de résilience — qui peut vous aider à mieux gérer le stress, à accroître votre énergie et à vous donner une cible positive à atteindre dans l'avenir lorsque vous êtes sous l'effet du stress dans le présent. Du temps pour améliorer votre humeur, pour offrir un meilleur équilibre travail-famille et pour renouveler votre raison de vivre. Allez consulter votre PAE ou un conseiller qui vont vous aider à planifier une stratégie pour avoir du temps à vous-même et ainsi récolter comme promis tous les aspects positifs de votre vie.

## TSPT au travail

Le trouble de stress post-traumatique (TSPT) est un trouble mental résultant d'expériences telles la guerre, le crime, une agression sexuelle, un accident ou tout autre menace à la vie ou être témoin d'une menace ou d'une victimisation d'une autre personne. Des retours en arrière, de l'hypervigilance et des pensées alarmantes sont des exemples de symptômes possibles. Sept à 8 pourcent des personnes vont faire l'expérience de TSPT dans leur vie, alors il est possible que vous connaissiez un collègue avec TSPT. Comme avec toute personne qui souffre d'une incapacité, vous pouvez soutenir l'inclusion au milieu de travail en étant compatissant et patient. Les employés avec TSPT peuvent avoir des difficultés avec leur concentration, leur mémoire, les interactions interpersonnelles ou avec de l'anxiété dans les moments stressants. Astuces: (1) Ne perpétuez pas la honte des enjeux de santé mentale avec de l'humour ou des étiquettes. (2) Soyez à l'écoute. (3) Soyez honnête dans vos observations — par exemple, “Jim, je constate que tu es un peu préoccupé aujourd'hui. Comment vas-tu?” (4) Ne portez pas de jugement. Ne minimisez pas ou ne prenez pas à la légère des

peurs ou inquiétudes exprimées par votre collègue — plutôt, soyez réassurant. (5) Encouragez votre collègue d'aller trouver de l'aide avec le PAE ou avec un fournisseur de soins médicaux, lorsque la tristesse, la dépression ou le stress semblent graves.

