

Êtes-vous absorbé par vous-même ?

« Il n'y a pas de paquet plus petit au monde que celui d'une personne entièrement centrée sur elle-même. Lorsque nous sommes absorbés par nos préoccupations, nos sentiments de culpabilité et nos insécurités, nous nous isolons du monde que nous habitons au lieu d'en faire partie : l'autoabsorption nous en exclut. Au lieu de réfléchir à la vie et à ses significations, nous nous perdons dans notre propre reflet. » – William Sloane Coffin

Vous connaissez sûrement quelqu'un qui est absorbé par lui-même. Peut-être cette personne qui s'est assise à côté de vous lors d'un dîner, celle qui a parlé sans cesse d'elle-même pendant toute la soirée ? Elle a parlé de ses expériences, de ses sentiments, de ses opinions, de ses possessions, de son *tout* sans jamais vous poser une question. Vous avez essayé d'être cordial, poli, gracieux, en exprimant peut-être une opinion ou une anecdote, mais cela ne l'a pas empêchée de continuer. Un simple signe d'intérêt de votre part et elle se lançait à nouveau dans un long discours (« et c'est reparti ! »). Vous avez fini par en dire peu, de peur de la faire recommencer. Était-ce un incident isolé, ou vous êtes-vous surpris par le nombre de personnes qui semblent s'intéresser principalement à « Je, Me, Moi » ?

L'absorption en soi-même n'est généralement pas bien perçue. Les personnes qui manifestent ce trait sont souvent évitées. Les gens peuvent les considérer comme égoïstes, narcissiques ou égocentriques. Moins sensibles aux besoins des autres, elles sont souvent les dernières à prendre conscience des impressions négatives qu'elles laissent derrière elles. Elles peuvent même penser qu'elles impressionnent les gens avec leurs exploits, alors que c'est loin d'être le cas. Les personnes autoabsorbées se concentrent sur leurs propres besoins et souhaits, souvent au détriment de ceux des autres.

Il va sans dire que **les leaders efficaces ne sont pas autoabsorbés**. Ce sont des personnes attentionnées qui s'intéressent au monde qui les entoure et qui sont conscientes de leur impact sur les autres. D'ailleurs, les membres d'une équipe s'attendent à ce que le leader intervienne lorsqu'un membre n'est pas un bon joueur d'équipe.

Comment savoir si vous êtes autoabsorbé ?

Vous l'êtes probablement si :

- vous monopolisez la conversation ;
- vous utilisez excessivement le pronom personnel de la première personne, je (par exemple, toutes les deux phrases) ;
- vous posez très peu de questions aux autres ;
- vous reliez tous les propos des autres à votre propre personne ;

- vous devez être le centre de l'attention à tout prix (sinon, vous boudez ou bien vous partez) ;
- vous priorisez vos besoins et votre confort ;
- vous interrompez les autres ;
- vous voulez que tout le monde se plie à vos quatre volontés ;
- vous vous regardez dans le miroir (souvent), comme Coco, l'amie de Roger.

Autoévaluation rapide

Sur une échelle de 1 à 10, à quel point pensez-vous que vous êtes égocentrique ? Veuillez expliquer votre réponse dans votre journal d'apprentissage.

Si vous vous reconnaissez quelque peu dans ces comportements, que pouvez-vous faire ?

Premièrement, réalisez qu'une certaine quantité d'absorption en soi-même est naturelle et saine. Comme dans tout, c'est une question de juste milieu. Une absorption en soi-même élevée, indépendamment de son origine, a tendance à se manifester comme un mécanisme de défense en raison d'un manque d'acceptation de soi ou pour dissimuler un sentiment d'insuffisance (d'où le besoin de se promouvoir), de vulnérabilité et un besoin excessif d'acceptation extérieure.

Comme le dit Miles Sherts, il existe une distinction importante entre l'autoabsorption et l'autosoin. « Lorsque nous sommes absorbés par nous-mêmes, la majeure partie de notre énergie s'inquiète de nos besoins et de la manière de les combler. Nous avons tendance à être plus concentrés sur ce qui nous manque plutôt que sur ce que nous avons, ce qui demande de l'énergie à nous-mêmes ainsi qu'aux personnes qui nous entourent. » Quant à l'autosoin, il s'agit de la capacité à s'occuper de soi et à combler ses besoins fondamentaux. Comme le dit John Yokoyama dans son livre populaire *When Fish Fly* : « Lorsque nous craignons ce que les autres pensent de nous, nous sommes souvent plus concentrés sur "être intéressants" et moins concentrés sur "s'intéresser". C'est pourquoi certaines personnes parlent beaucoup lorsqu'elles sont anxieuses et pourquoi tant de gens ne se sentent jamais entendus. Si les personnes et les conversations tendent à être intéressantes, il ne reste plus personne pour écouter véritablement. »

Deuxièmement, au-delà de cette prise de conscience, dans vos futures interactions, vous pourriez consciemment essayer de :

- limiter votre temps de conversation afin qu'il soit limité à un partage proportionnel (par exemple, 50-50 dans une conversation entre deux personnes) ;
- montrer un intérêt sincère pour ce que les autres ont à dire (pas seulement pour ce qui vous concerne, vous) ;
- profiter du flux de la conversation sans l'orienter ;
- vous occuper des besoins et du confort des autres (par exemple, arriver à temps, offrir aux

autres le meilleur siège, la dernière portion ou le temps requis pour qu'ils puissent s'exprimer) ;

- ne pas interrompre les autres lorsqu'ils parlent ;
- ne pas vous prendre pour quelqu'un d'autre.

Troisièmement, après avoir participé à une conversation, évaluez son efficacité. Observez les réactions que vous avez reçues, tant verbales que non verbales. Étaient-elles encourageantes ou plutôt brèves, comme si elles décourageaient une discussion ultérieure ? Vos interlocuteurs semblaient-ils distraits pendant que vous parliez ? Étaient-ils silencieux et passifs, ou bien engagés activement dans la conversation ? Ensuite, sollicitez des commentaires et des retours d'information sur vos échanges et vos conversations. Après cette réflexion, identifiez des moyens spécifiques pour améliorer vos conversations futures.

Comment pouvez-vous gérer les personnes absorbées par elles-mêmes ?

Il existe de nombreuses ressources pour vous aider à gérer l'autoabsorption chez les patrons, les enfants, les partenaires, et bien d'autres. En attendant, voici quelques actions alternatives :

1. Ne faites pas attention au comportement. Dites-vous qu'il est curieux, intéressant ou fascinant.
2. Profitez-en et encouragez le comportement comme moyen d'affirmation pour cette personne en lui donnant son moment « sous les projecteurs ».
3. Amusez-vous en essayant de parler de vous sans interruption. Ne vous laissez pas interrompre et ne laissez pas le sujet changer !
4. Souriez agréablement et excusez-vous. Vous pourrez peut-être interrompre cette personne et dire, par exemple : « Wow, c'est très intéressant, mais je dois vraiment parler avec... »
5. Ne vous assoyez pas à côté de cette personne lors du prochain dîner !
6. Planifiez avec cette personne des activités (comme les sports actifs) qui n'impliquent pas beaucoup de temps de conversation.
7. Lorsque cette personne commence à parler d'elle-même, essayez de déplacer son attention en changeant le sujet de la conversation. Par exemple : « C'est vraiment intéressant. En passant, avez-vous remarqué... »
8. Appelez un temps d'arrêt. Par exemple : « Wow, vous devez être très enthousiaste à propos de cela, vous avez passé les 20 dernières minutes à en parler sans interruption ! J'ai également des nouvelles intéressantes à vous raconter. »
9. Clarifiez vos besoins d'une manière directe pour vous assurer que les besoins des deux interlocuteurs sont satisfaits. Par exemple : « Lors de notre dernière conversation, vous avez parlé pendant environ 30 minutes sans arrêt. Je me suis senti gêné de ne pas avoir eu la chance de vous faire part de mes nouvelles. Dans cette conversation, que diriez-vous si nous essayons de partager le temps de parole à parts égales ? »
10. Clarifiez et fixez les limites de ce qui est acceptable. Par exemple : « J'ai seulement 5 minutes pour discuter avec vous » ou bien « J'ai un autre engagement dans 10 minutes ». Après le délai

mentionné, dites à la personne que vous devez terminer la conversation et faites-le.

11. Offrez des commentaires sur des comportements précis et leurs effets sur vous de manière non conflictuelle et empathique. Vérifiez si la personne est consciente de ses comportements et si elle est disposée à faire des changements. Par exemple : « Puis-je vous donner un peu de rétroaction ? Peut-être n'êtes-vous pas conscient de cela, mais... »

Ces actions nécessitent franchise, efficacité potentielle et pertinence selon la nature de votre relation avec cette personne et le degré de confiance établi. Bien qu'il ne soit pas de votre responsabilité de changer les autres, vous pouvez leur exprimer comment vous préférez être traité. Quelle que soit votre décision, faites preuve de douceur, gardez une attitude positive et montrez de la considération.

Votre défi en trois parties

Partie 1

Dans la première partie de cet exercice, nous vous invitons à prendre conscience de vos tendances et habitudes d'autoabsorption et à les modifier. Au cours des trois prochains jours, soyez particulièrement attentif à tous les signes qui suggèrent que vous êtes autoabsorbé. Prenez note de vos observations dans votre journal d'apprentissage.

Partie 2

Au cours des quatre jours suivants, essayez d'éliminer ces comportements de votre répertoire et adoptez ceux présentés dans la liste commençant par « limiter votre temps de conversation... ». Prenez note de l'efficacité de vos tentatives et des réactions des autres dans votre journal d'apprentissage.

Partie 3

La troisième partie de ce défi vise à vous aider à développer vos compétences pour gérer les tendances d'autoabsorption des autres. Nous vous invitons à pratiquer les comportements 7 à 11 listés précédemment sur une période de sept jours. Prenez note de vos tentatives ainsi que des réactions des autres dans votre journal d'apprentissage.

Réflexion

Répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage.

1. À quel point cet exercice était-il difficile ?
2. Quelles tendances d'égoïsme avez-vous pu identifier en vous-même pendant l'exercice ?
3. Dans quelle mesure vos tentatives pour éliminer ces habitudes d'égoïsme et être

plus attentionné envers les autres ont-elles été efficaces ?

4. Comment les autres ont-ils réagi aux changements de vos comportements ? Décrivez les incidents d'égoïsme auxquels vous avez fait face, ce que vous avez fait, l'efficacité de vos interventions et les réactions des autres.
5. Qu'avez-vous appris sur vous-même grâce à cet exercice ?
6. Pourquoi est-il important que les leaders ne soient pas égoïstes ?
7. Comment les leaders peuvent-ils aider les membres de leur équipe à développer une attitude de considération envers tous ?

Préparez-vous à raconter vos expériences à votre équipe de rétroaction.

Plan d'action

Maintenant que vous avez eu l'occasion de mettre en pratique des comportements qui démontrent une considération envers les autres et qui remettent en question les habitudes d'autoabsorption des autres, dans votre journal d'apprentissage, décrivez trois actions spécifiques que vous prendrez dès maintenant pour (a) éliminer les comportements d'autoabsorption de votre répertoire et pour (b) encourager les autres à faire de même.

Matière à réflexion

- Considérez les besoins des autres plutôt que de vous attendre à ce que le monde vous soit servi sur un plateau. Vous pouvez être le centre de votre propre univers, mais pas celui de quelqu'un d'autre.
- Essayez de voir les choses du point de vue des autres et ne laissez pas vos désirs toujours primer. Il est important de ne pas toujours prioriser vos propres souhaits.
- Soyez généreux avec les autres, car cela encourage la réciprocité. Les petits gestes de politesse, de générosité et de gratitude peuvent avoir un impact significatif sur les relations humaines.

Roxanne : Franchement, je trouve les gens narcissiques fascinants. Ils sont tellement... absorbés par eux-mêmes ! C'est amusant, parfois, ils terminent même leurs histoires en disant : « Eh bien, assez parlé de moi. Parlons de toi. Que penses-tu de moi ? » Mais en général, je les trouve plutôt ennuyeux.

Roger : Je suis totalement d'accord. Récemment, une de mes amies, Coco, a rencontré un homme avec qui elle avait discuté sur un site de rencontre. Elle a dit que leur première rencontre a été incroyable ; ça a duré trois heures ! Mais ensuite, elle a été surprise lorsqu'il lui a écrit le lendemain pour dire qu'il pensait qu'ils ne correspondaient pas. En fait, quand je passe du temps avec elle, elle parle d'elle-même 90 % du temps. Quand j'essaie d'apporter quelque chose à la conversation, elle le ramène toujours à elle. Par exemple, l'autre jour, je lui ai dit que j'adorais la pizza de TJ, et elle m'a « corrigé » en disant que celle du Roi de la pizza était meilleure.

Roxanne : Elle semble complètement inconsciente de l'impact qu'elle a sur les autres.

Roger : Oui, c'est vrai. Récemment, je lui ai fait remarquer que je n'avais rien dit lors d'une de nos conversations. Coco m'a simplement répondu : « Eh bien, vas-y alors », les bras croisés.

Roxanne : Donc, selon elle, si tu as quelque chose à dire, tu devrais le dire. Mais elle ne montre aucun intérêt pour ce que tu as à dire et ne te laisse aucune place pour le dire. C'est vraiment difficile d'essayer d'aider quelqu'un à s'améliorer. D'un côté, ce n'est pas ta responsabilité : elle est adulte. Mais en tant qu'ami, tu veux quand même ce qu'il y a de mieux pour elle. Roger, j'espère que tu me le dirais si je faisais quelque chose... d'inefficace.

Roger : Oh oui. J'attends la même chose de toi !