

Se démasquer sur le lieu de travail

fseap Now we're talking.
Parlons-en. **paesf**



L'authenticité au service de la santé mentale et de la productivité

À l'approche de la Semaine de la santé mentale 2025, le thème « Se démasquer » encourage une réflexion opportune sur ce que représente vraiment le fait d'apporter tout son être au travail. Même si les discussions sur la stigmatisation de la santé mentale ont pris de l'ampleur, il reste encore beaucoup à explorer sur la réalité quotidienne du masquage : l'effort souvent invisible que font de nombreux employés pour s'adapter aux normes du lieu de travail en dissimulant certaines facettes de leur identité, leurs difficultés ou leur neurodivergence.

Pour beaucoup, le masquage est une stratégie de survie. Mais à quel prix?

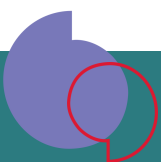
Les coûts cachés du masquage

Le masquage, également connu sous le nom de camouflage, consiste à supprimer des pensées, des émotions ou des comportements authentiques pour s'aligner sur les attentes professionnelles perçues. Cette pratique est particulièrement courante chez les personnes confrontées à des problèmes de santé mentale, à des traits neurodivergents (comme l'autisme ou le TDAH) ou appartenant à des communautés marginalisées.

Bien que le masquage puisse aider les gens à se fondre dans la masse, il comporte des inconvénients, notamment l'épuisement émotionnel et l'épuisement professionnel, l'isolement et la déconnexion et la réduction de la productivité au fil du temps en raison des effets négatifs sur la créativité, la collaboration et l'engagement de la personne.

Arguments en faveur du démasquage : pourquoi l'authenticité est importante

Se démasquer, c'est-à-dire se permettre d'être vu de manière authentique, peut transformer à la fois le bien-être individuel et la culture de l'entreprise. Lorsque les employés se sentent en sécurité pour exprimer leur véritable personnalité, les recherches montrent une amélioration de leur santé mentale, de leur satisfaction au travail, de leur productivité et de la cohésion de l'équipe. Favoriser la sécurité psychologique — une situation dans laquelle les employés savent qu'ils ne seront pas jugés ou qu'ils n'auront pas à subir de répercussions s'ils s'expriment ouvertement — est essentiel pour bénéficier de ces avantages et créer des lieux de travail où la diversité est non seulement acceptée, mais aussi valorisée.





Les défis : quand le démasquage n'est pas si simple

Même si les avantages du démasquage sont évidents, il est important de reconnaître qu'il n'est pas toujours facile, ni sûr, pour tout le monde.

- La sécurité psychologique implique des risques : la véritable sécurité psychologique n'est pas une question de confort. Il s'agit de savoir que vous pouvez prendre des risques interpersonnels, comme admettre vos difficultés ou demander de l'aide, sans craindre de conséquences négatives.
- Les gestionnaires ne sont pas des thérapeutes : les cadres peuvent favoriser un environnement favorable, mais ils ne sont pas équipés pour faire face à des révélations personnelles profondes. Les limites sont importantes.
- Les privilèges jouent un rôle : pour certaines personnes, en particulier celles issues de milieux marginalisés, le fait de se dévoiler peut accroître l'exposition aux préjugés ou à la discrimination. Dans ce cas, le masquage peut rester un outil de protection.
- Limites personnelles : le démasquage n'est pas une question de transparence totale ou de manque de professionnalisme. Chacun a le droit de choisir ce qu'il partage et quand il le partage. Il s'agit d'avoir la possibilité — et non l'obligation — d'être authentique.

Conseils pour les employés : comment se démasquer en toute sécurité au travail

1. Évaluez votre environnement : avant de vous démasquer, faites le point sur la culture de votre lieu de travail. Si l'environnement ne vous semble pas sûr, vous pouvez continuer à vous masquer là où c'est nécessaire pour vous protéger.
2. Commencez modestement et choisissez des personnes de confiance : commencez par vous confier à quelqu'un en qui vous avez confiance; peut-être un collègue qui vous soutient, un mentor ou un représentant du service des ressources humaines. Le démasquage progressif vous permet d'évaluer les réactions et de gagner en confiance.
3. Définissez vos limites : vous contrôlez la narration; décidez de ce que vous voulez partager, précisez pourquoi vous le faites (par exemple, pour demander des aménagements, favoriser la compréhension ou simplement pour être authentique) et sachez où s'arrête votre zone de confort.
4. Concentrez-vous sur les besoins, pas sur les étiquettes : si vous vous démasquez pour chercher du soutien, vous n'êtes pas obligé de révéler un diagnostic ou des antécédents personnels. Encadrez plutôt vos conversations sur ce qui vous aide à vous épanouir ou sur les défis que vous devez relever.
5. Préparez-vous à des réactions différentes : même dans un environnement favorable, tout le monde ne comprendra pas entièrement votre expérience. Préparez-vous à rediriger les commentaires inutiles, à chercher du soutien en cas de difficultés et à prendre soin de vous après des conversations vulnérables.

Se démasquer sur le lieu de travail ne signifie pas partager trop de choses ou renoncer au professionnalisme, mais créer un espace où les gens ne se sentent pas obligés de cacher une partie de ce qu'ils sont.

Lorsque les lieux de travail favorisent la sécurité psychologique, respectent les limites personnelles et valorisent l'authenticité, tout le monde en profite : des employés en meilleure santé, des équipes plus fortes et une organisation plus résiliente.

Le masquage n'est pas quelque chose de facile à gérer, mais en être conscient est la première étape et votre PAE est là pour vous aider. Contactez PAESF 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour obtenir des services et des ressources confidentiels en matière de santé mentale si vous êtes en difficulté et avez besoin de soutien.

