

Le coaching mental au service de la réussite de l'entreprise

Lorsqu'il s'agit de succès en affaires, on pense souvent à des stratégies économiques astucieuses, à une planification détaillée et à un flair pour la négociation. Cependant, il faut y ajouter un aspect souvent négligé : la force mentale. De plus en plus de managers se tournent vers le coaching mental pour obtenir un avantage compétitif. Comment ça marche ? À qui est-ce que cela s'adresse ? On fait le point avec un expert...

Et si la réussite de l'entreprise passait par un coaching mental de ses dirigeants ? Geoffrey Mahieu est coach mental. Moutois d'origine, il est installé en Floride depuis de nombreuses années grâce à ses « compétences exceptionnelles », reconnues par l'Etat américain. Après son cursus scolaire, il a rapidement intégré le monde des affaires, où il a géré des sociétés, tout en travaillant dans le milieu social. Bénéficiant de toutes ces expériences, il a décidé de refaire des études dans le coaching mental, ce même coaching qu'il utilise, dans un premier temps, pour son cabinet ainsi que pour des sociétés diverses.

Aujourd'hui, partout dans le monde, il met son expérience et ses techniques à disposition pour faire évoluer des athlètes (dont des champions du monde), des managers et des sociétés



© SHUTTERSTOCK

pour lesquels il travaille. Conférencier et auteur, il a notamment écrit sur les liens entre coaching mental et business. Un de ses ouvrages s'intitule « Everything is possible » (tout est possible). Son parcours en est la preuve...

Optimiser sa performance
Comment le coaching mental peut-il aider ses clients à réussir dans leur discipline, qu'elle soit sportive ou entrepreneuriale ? « Le coaching mental consiste à aider une personne à optimiser sa performance en gérant ses émotions, en éliminant les blocages mentaux et en développant une attitude positive », explique Geoffrey Mahieu. « Cette approche psychologique peut être particulièrement bénéfique pour les managers qui sont constamment sous pression pour prendre des décisions cruciales et gérer des équipes. Le coaching va les aider à développer une résilience émotionnelle. Dans le monde des affaires, il est en effet essentiel de pouvoir faire face à l'échec, aux cri-

tiques et aux changements constants. Le coach va aider à développer des stratégies pour gérer le stress, surmonter les défis et rebondir après les revers, sans compter que cela va aider à développer la confiance en soi », ajoute le coach.

Il y a aussi des blocages qui peuvent freiner une ascension. « Un préparateur mental aide à identifier les croyances limitantes qui empêchent une personne de réaliser son potentiel. En travaillant sur ces croyances et en se concentrant sur les points forts, il est possible de renforcer leur confiance en soi, ce qui est essentiel pour la prise de décision, la négociation et le leadership. Un autre aspect crucial est le développement d'une vision claire ».

PNL et synergologie
Concrètement comment ça marche ? Les méthodes utilisées par les coaches mentaux varient également. « Les coaches peuvent faire appel à la psychologie positive, à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique), à la médita-

tion, à l'auto-hypnose, à l'hypnose, la synergologie et bien d'autres techniques pour aider le manager à accéder à son plein potentiel car ces méthodes ont la particularité de permettre aux individus d'identifier leurs peurs et leurs blocages et de développer des stratégies pour les surmonter ». Pour rappel, la synergologie est une discipline dont l'objet est de mieux comprendre le fonctionnement de l'esprit humain à partir de la structure de son langage corporel. Elle est ancrée dans un champ pluridisciplinaire au carrefour des neurosciences et des sciences de la communication. Cette approche, développée depuis plus de vingt-cinq ans par Philippe Turchet et ses équipes, permet d'observer et de lire le non-verbal, de comprendre l'émotion, de déceler le non-dit, tout en améliorant la qualité des communications interpersonnelles.

Meilleur équilibre
Les coaches mentaux peuvent également aider les managers (et pas que) à dévelop-

per un meilleur équilibre travail-vie personnelle. « Le stress et le burn-out sont courants dans le monde des affaires et il est possible d'identifier les sources de stress et de développer des stratégies pour les gérer ». Cela peut déboucher sur une meilleure gestion du temps, l'apprentissage de techniques de relaxation, ou la création d'une routine quotidienne qui inclut du temps pour le repos et la régénération.

En résumé, le coaching mental offre aux managers un ensemble d'outils pour gérer les défis émotionnels et mentaux du monde de l'entreprise. « En développant la résilience, la confiance en soi, une vision claire et des compétences en communication, il est possible d'augmenter la performance et le succès. Les défis du monde de l'entreprise peuvent sembler insurmontables, mais avec un bon coaching mental, les obstacles peuvent devenir des opportunités pour grandir et réussir », conclut Geoffrey Mahieu.

Laurence BRIQUET

Vous aimez le lundi matin ?



© SHUTTERSTOCK

Sens + plaisir = bonheur ? Si l'équation peut sembler simplette, elle nous guide vers des solutions pour améliorer notre bien-être au travail.

Lorsqu'on parle d'épanouissement dans la sphère professionnelle, on pense souvent à la motivation ou à la satisfaction. Mais il y a un ingrédient qui est souvent laissé de côté : le plaisir ! Selon Francis Boyer, coach et auteur du livre « Le Plaisir au travail : Du savoir-faire à l'aimer-faire », c'est un essentiel pour se sentir bien au travail.

Physiologiquement, le bonheur est lié à la sérotonine (qui apaise et calme). Tandis que le plaisir est lié à la dopamine (qui excite et stimule). Dans la pratique ? Le bonheur pourrait être la rencontre entre la motivation (ce qui me donne envie d'aller tra-

vailler), la satisfaction (le bien-être que je ressens après avoir accompli une tâche) et le plaisir (ce qui fait que je m'éclate dans la journée). Or, si les entreprises sont déjà bien outillées pour mesurer et entretenir la motivation et la satisfaction, « il y a en revanche un vide intersidéral sur le plaisir », souligne-t-il.

Travailler avec cœur
S'il n'y a pas de recette universelle pour faire de

En éprouvant plus de plaisir à travailler, on est plus engagé, plus productif, moins tenté de partir et moins stressé, aussi.

”

son travail « une fête », il est bon d'identifier les activités qui nous font vibrer. Au-delà des compétences – qui s'acquièrent tout au long de la vie –, si on se concentrait davantage sur l'appétence ? C'est-à-dire cette capacité qui est à la fois naturelle et facile à mobiliser, procurant du plaisir et amenant à la réussite. En effet, on peut être bon dans quelque chose... et ne pas aimer le faire. Par contre, ce qu'on sait et aime faire naturellement, sans apprentissage, est intimement lié à notre personnalité. Et c'est justement ce qu'on devrait (re)mettre au cœur de notre travail.

Comfort zone VS zone de plaisir

Organiser toute sa vie professionnelle autour de ce qu'on a appris sur les bancs de l'école n'a pas (vraiment) de sens... En éprouvant plus de plaisir à travailler, on est plus engagé, plus productif, moins tenté de partir et moins

stressé, aussi. Mais, parce que la notion de plaisir est très personnelle, il est important de co-construire les conditions d'un partenariat bénéfique pour l'employeur et l'employé,

une sorte de win-win, où la confiance est mutuelle et où l'on peut se dire : « Je te fais confiance car je sais que tu t'éclates dans ton job ».

Par Magali Duqué

3 CLÉS POUR ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL

1. Encourager l'épanouissement professionnel :

Les managers peuvent aider les employés à découvrir leurs appétences et à trouver des tâches qui les passionnent. Cela peut être réalisé par des entretiens individuels, des formations ou des rotations de postes. En permettant aux employés de travailler sur ce qu'ils aiment, ils seront plus performants.

2. Favoriser l'autonomie et l'indépendance :

Les managers doivent accorder une plus grande confiance à leurs employés en leur donnant des responsabilités et de l'autonomie

dans leur travail. Cela permet aux employés de se sentir valorisés, de prendre des décisions et de contribuer activement à l'entreprise. Une plus grande autonomie favorise également la créativité et l'innovation.

3. Promouvoir l'équilibre vie professionnelle/vie privée :

La vie professionnelle ne devrait pas empiéter sur la vie privée des employés. Il est important de mettre en place des politiques de travail flexibles, de permettre le télétravail lorsque c'est possible, et de respecter les temps de repos et de détente. Cela permettra aux employés de se sentir plus sereins et plus heureux dans leur travail.

Références

Envie de **donner du sens** à votre carrière ?

D'un **nouveau défi** professionnel ?

Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur References.be!

Le bien-être de nos voyageurs repose aussi sur le bien-être de nos équipes

À la STIB, le bien-être des collaborateurs/trices est un point d'attention permanent au sein de l'entreprise et cela, dès leurs premiers contacts en tant que candidat.es. L'accent est mis sur le dialogue mais aussi sur l'attention aux besoins tant des voyageurs/euses que des stibien.nes...

Comment une entreprise qui compte 10.355 collaboratrices et collaborateurs qui, chaque jour, font bouger Bruxelles, peut-elle se montrer hyper attentive au bien-être de son personnel ? Selon Laurence Hennuy, Well-being Manager à la STIB-MIVB, « la thématique du bien-être est vue de manière transversale et se joue à 3 niveaux de responsabilité : celle de l'entreprise, du management et de chaque agent.e. Il s'agit réellement, au-delà de l'aspect légal, d'un point d'attention permanent auquel nous œuvrons ensemble. Responsabilité, Attention & Ensemble, des valeurs fortes faisant d'ailleurs partie intégrante de notre belle société. Ce qui nous différencie d'une autre entreprise, c'est notre approche holistique. Nous offrons un encadrement professionnel mais également des aides au niveau de la sphère privée », explique Laurence Hennuy.

Un volet varié d'encadrement et de formations

Ce bien-être au travail est notamment soutenu par l'encadrement et l'accès offert à de multiples formations, tout au long du parcours professionnel, formations disponibles avec une réelle politique d'accès au développement individuel. « Tout comme l'an dernier, en 2023 la STIB a prévu 51.000 jours de formation autour de 6 axes majeurs dont la qualité de service à la clientèle, la sécurité et le bien-être, le développement des compétences tech-

niques...

Notons notamment un trajet spécifique de leadership pour les managers, axé sur le « savoir-être » plutôt que le « savoir-faire ». Ce trajet nommé « Drivin'STIB-MIVB », composé de 5 axes (intégrité, donner du sens, courage, attention et autonomie), permet d'encourager un management bienveillant et permettant de mobiliser les collaborateurs et collaboratrices et ainsi atteindre les objectifs de performance partagés par l'ensemble de l'entreprise, tout en veillant au bien-être de tous. À côté de cela, nous pouvons retrouver dans le catalogue de formation différentes thématiques de développement personnel, telles que la pleine conscience ou la gestion du stress. Finalement, nous parlons de parcours de formation prévus pour tous-toutes les agent.es. tout au long de leur carrière », note encore Laurence Hennuy.

Équilibre personnel

La recherche d'un équilibre vie professionnelle/vie privée est chère à l'entreprise. La STIB tourne 7/7 et 24/24. « Quand les métros, trams et bus rentrent au dépôt après 8h de conduite, ce sont les équipes techniques qui prennent le relais pour entretenir les machines avant le prochain départ. L'équilibre vie professionnelle et vie privée est une vraie préoccupation, qui se décline différemment d'une fonction à l'autre. Pour les personnes qui occupent des fonctions opérationnelles de management, la charge mentale est importante



© DR

puisque nos dépôts ne ferment jamais. Un système de garde est organisé pour leur permettre de se déconnecter. Quant au droit à la déconnexion, de manière structurelle, il s'agit clairement plus que d'une volonté et, au-delà de l'encourager, cela fait partie des projets prioritaires sur lesquels nous sommes actuellement occupés ».

Pour aller encore plus loin

« Au-delà de notre équipe de conseillères sociales, en contact direct avec les Stibien.nes et qui ont pour mission d'assurer, en toute confidentialité, une guidance psychosociale en cas de difficultés personnelles, familiales et financières (écoute, conseil, soutien, information et orientation), nous avons mis en place l'Employee Assistance Program (EAP). Il s'agit un programme d'aide psychologique qui, au-delà de la sphère professionnelle, peut également être utilisé dans la sphère privée et qui est mis à disposition gratuitement de tous les Stibiens et Stibiennes et de leur famille proche (conjoint.e et enfants) avec la possibilité d'obtenir rapidement, et en toute discrétion, des renseignements ou un accompagnement psychologique. Ce programme d'aide se concentre princi-

palement sur 4 thématiques : stress au travail, activité physique, alimentation et sommeil », poursuit la Well-being manager.

De multiples initiatives s'organisent à différents endroits de l'entreprise avec, par exemple, l'invitation à participer à des événements aussi variés que le festival Couleur Café, les 20 km de Bruxelles ou même à se joindre à la chorale de la STIB, sans oublier la journée internationale de la femme où le personnel s'est retrouvé pour encore mieux prendre en considération les femmes au sein de la STIB !

Une mission qui a du sens

La recette miracle ? D'après Laurence Hennuy, il s'agit, dans tous les cas, d'éléments ayant une forte contribution au bien-être des collaborateur.trice.s. « Chaque matin, nous savons pourquoi nous nous levons » Cet élément et les valeurs partagées font que le personnel de la STIB est fier et heureux d'y travailler. Cela reste une culture d'entreprise familiale malgré plus de 10.000 personnes, au centre de Bruxelles avec des sites faciles d'accès. Nous avons clairement un métier qui a du sens et cela se sent dans l'investissement et la fierté des

Stibien.nes. Nous oeuvrons, chaque jour, à notre manière et tous ensemble, à faire bouger Bruxelles. Il y a aussi pas mal d'initiatives pour « aider l'autre » (découverte des écoles, distribution de repas dans les stations...). Cette recherche de sens est encore plus présente depuis la vague Covid, durant laquelle de nombreuses personnes se sont fortement remises en question. Chez nous, notre mission répond clairement à cet enjeu naturellement. De plus, avec une réelle politique de mobilité interne et plus de 300 métiers différents dans la maison, les parcours dans différentes fonctions et départements ne sont pas une exception. Cela contribue à alimenter cette recherche de sens et d'impact sur le long terme », conclut la Well-being Manager, avant de glisser un dernier exemple. « Je ne suis là que depuis quelques mois, mais ce que j'ai vécu est différent de tout ce que j'avais vécu avant. Dès le premier coup de fil pour le job, j'ai senti de la bienveillance. « Merci de vous intéresser à la STIB », m'a-t-on dit. C'est plutôt rare comme accueil. Les nouvelles collaboratrices sont aussi accompagnées et épaulées. C'est important ».

Laurence BRIQUET

Un max de bien-être

Prendre soin des autres, c'est une évidence pour un hôpital. Et prendre soin de soi ? Tout aussi essentiel, non ? Dans cet esprit, la Clinique Saint-Luc de Bouge lance un programme ambitieux visant à améliorer durablement le bien-être de ses équipes.

Avec une approche innovante et une énergie contagieuse, l'établissement namurois se positionne comme un défenseur du mieux-être dans le secteur de la santé.

Sous la houlette du Comité de Direction et plus particulièrement d'Anne-Catherine Gilsoul, Directrice des Ressources Humaines, la Clinique Saint-Luc de Bouge a compris que « la qualité des soins prodigués aux patients passe également par le bien-être de ceux qui sont constamment à leur chevet ». Conscients des défis auxquels le personnel hospitalier est confronté au quotidien, ce sont désormais 15 projets qui vont être progressivement déployés pour compléter les actions et mesures déjà en place pour contribuer aux mieux-être de chacun.

Dans ses vœux pour l'année 2023, Adrien Dufour, Directeur Général (anciennement directeur du département infirmier), faisait état de la « volonté de la nouvelle équipe d'être modélisante pour l'ensemble des collaborateurs en apportant de la clarté, en collaborant avec des équipes épanouies et en bonne santé physique et mentale, en définissant des objectifs interdépartementaux transversaux, en amenant une compréhension partagée des enjeux d'aujourd'hui et



© DR

de demain en prônant de la joie et de la bonne humeur au travail afin d'évoluer dans un milieu de travail sain. » Un vœu qui se matérialise... avec un max d'enthousiasme.

L'humain au cœur du projet

Baptisé « un MAX de bien-être à SLBO », ce programme novateur repose sur une approche holistique et multidimensionnelle, combinant à la fois des changements organisationnels et individuels. L'objectif est de créer un environnement propice à l'épanouissement de tous. D'une meilleure organisation à la recherche de solutions sur l'impact de l'absentéisme, en passant par une sécurité renforcée, par diverses initiatives pour renforcer les liens entre les membres du personnel, des initiatives pour prendre soin de soi ou encore pour apporter plus de confort ou une mobilité repensée (avec par exemple du covoiturage, des bornes de recharge, des espaces vélos, etc.) : rien n'est laissé au hasard pour garantir un environnement de travail sain et agréable où chaque individu se sent valorisé et écouté.

Mais la particularité de ce programme, c'est sa dimension participative. Toutes les équipes sont encouragées à contribuer. « On recherche vraiment une transversalité pour que chaque département soit représenté par des ambassadeurs qui se porteraient volontaires. L'idée est d'avoir un esprit fédérateur autour des différents projets qui prendront forme au fur et à mesure de l'année en suivant une approche projet spécifique et en étapes. Il n'y a pas de hiérarchie dans le pilotage de ces opérations. L'objectif est de n'éliminer aucun champ des possibles et de voir large. Tout le monde à son mot à dire et ses idées à partager. » ajoute la DRH. En prime, cette collaboration collective permet de créer une dynamique positive, de favoriser l'engagement et de renforcer le sentiment d'appartenance. Anne-Catherine Gilsoul souligne aussi « l'importance d'encourager la remise en question constante »... pour répondre aux besoins de tout un chacun (quel que soit le titre, le rôle ou l'ancienneté) afin de bâtir ensemble le Saint Luc de demain.

Créer du lien

« Réunir au sein de notre Cellule Bien-Être des porteurs de projet qui ne travaillent habituellement jamais ensemble, est déjà en soi un changement culturel qui amène une nouvelle dynamique en interne » observe Isabelle Hubert, HR Partner et Coordinatrice de la Cellule Mieux-Être. « Parmi nos valeurs, on retrouve le respect et des relations empreintes d'humanité. Elles sont ancrées dans l'ADN de la clinique. Mais, aujourd'hui, je me rends compte qu'elles prennent vraiment vie à travers ce programme. » confie-t-elle avec joie. Une attention particulière sera également portée également sur les ressources et compétences variées du personnel.

Bienvenue à MAX !

Et, parce que quand les grandes idées se rencontrent, il faut les concrétiser : MAX est né ! Nouvelle mascotte bienveillante aux multiples visages, MAX incarne prodigieusement le programme. Plus qu'un outil de communication ludique, il joue un rôle de porte-parole qui accompagne la mise en pratique

de ce plan d'envergure. En effet, la Clinique Saint-Luc de Bouge ne pointe pas des initiatives superficielles, mais souhaite véritablement instaurer une culture interne du « prendre soin de soi et des autres dans un contexte hospitalier » sur le long terme. Les premiers résultats concrets sont déjà visibles : la création de la Cellule Bien Être au travail (la Cellule « MAX »), une marche gourmande conviviale en juin dernier, l'inauguration d'un espace lunch en extérieur pour faire une pause « au vert », la sécurisation du personnel (agents de sécurité), des améliorations en matière de mobilité et de réduction de la vitesse aux alentours du site... Et ce n'est que le début ! Des communications sur les risques de l'hyperconnexion, le réaménagement de certains locaux (pour plus de luminosité et de confort) et bien plus encore à travers chacun des 15 projets, sont déjà sur la table des opérations qui verront le jour dans les mois à venir.

Envie de rejoindre l'équipe ? Découvrez toutes les offres sur www.emploi.slbo.be/fr/

Par Magali Duqué

OFFRE D'EMPLOI
CONCIERGE (H/F/X)

Le Foyer du Sud est une Société Immobilière de Service Public qui gère +-2250 logements répartis sur 2 communes, Forest et Saint-Gilles.

MISSION : vous intégrez une équipe de 17 concierges.

Compétences et actions (liste non exhaustive) :

- Nettoyer et entretenir les parties communes et les abords des immeubles
- Posséder des connaissances de base en plomberie, chauffage, électricité et peinture
- Faire respecter les consignes de sécurité
- Accompagner les tiers dans les bâtiments (ouverture et accès)
- Distribuer les courriers aux locataires
- Gérer les containers d'immondices et effectuer le nettoyage des locaux
- Contrôler l'état des chaudières collectives
- Nettoyer et entretenir les fosses d'ascenseurs
- Evacuer les encombrants
- Signaler les problèmes techniques dans les bâtiments
- Faire le relevé des consommations des compteurs
- Apposer des affiches, des plaquettes nominatives
- Renseigner les personnes

Savoir-être :

- Polyvalence, Débrouillardise, Bricolage, Disponibilité et Flexibilité, Discrétion, Bon sens relationnel et diplomatique, Bonne condition physique et résilience

Profil
 Nous vous demandons :

- une expérience probante dans la fonction
- une bonne résistance au stress
- savoir écrire et parler correctement le français
- un esprit d'équipe, un contact social aisé
- d'être respectueux de tous, proactif, dynamique, organisé, débrouillard, assertif,
- un permis de conduire B

Offre
 Nous vous offrons :

- un travail varié et une fonction à dimension sociale et humaine ;
- un contrat d'ouvrier à durée indéterminée, sous régime temps plein (35h) ;
- un salaire en regard de la fonction suivant un barème ;
- des avantages extra-légaux (chèques-repas, assurance hospitalisation, assurance groupe) ;
- un logement de fonction (2 chambres) avec un emplacement de parking et une cave
- La prise en charge de vos consommations (électricité, gaz et eau)
- Un engagement souhaité à partir du 15 octobre 2023.

Merci d'adresser votre candidature à l'attention de : **Madame Carol MORSAINT, responsable adjointe RH**
Foyer du Sud, rue de la Source 18, 1060 Bruxelles rh@foyerdusud.be

200159243



J'ose changer de cap.

Toutes les formations sont sur **Références Academy.**
 Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues. Trouvez votre formation sur ReferencesAcademy.be

Références Academy

200159519

Références

Envie de **donner du sens** à votre carrière ?
 D'un **nouveau défi professionnel** ?

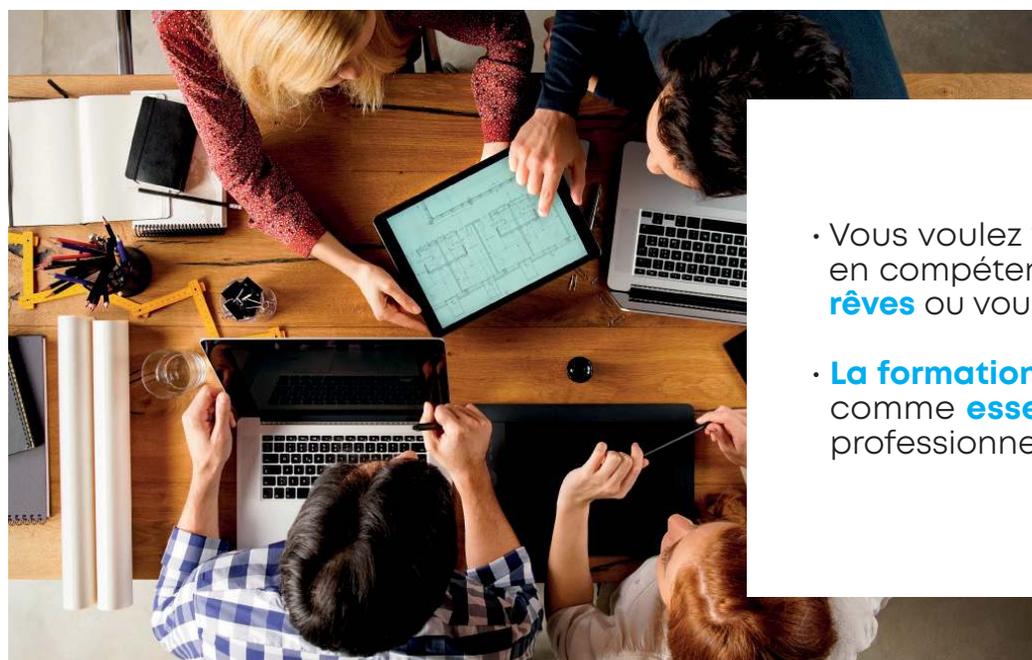


Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur References.be!

200159507

26.08.2023 | **Formation** |
 Jobs, formations, tendances

Références



- Vous voulez vous former pour monter en compétences, trouver le **job de vos rêves** ou vous réorienter ?
- **La formation** s'impose de plus en plus comme **essentielle** dans le parcours professionnel.

Rendez-vous le **26 août** pour découvrir ce dossier spécial qui vous informera des **dernières tendances** de la formation!



2001595483