

Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Sommes-nous à l'aube d'une pandémie mentale ?

Comment éviter d'être submergés par une pandémie mentale alors que nous sommes en pleine crise du coronavirus ? Beaucoup d'employeurs se posent cette question. Elle a également été abordée lors du Health Day. Virginie Dua (Better Minds At Work), Chantal van der Brempt (Springbok Coaching), Yannick Lierman (Walk Your Talk) et Gaétane Gilliot (Itam) ont eu l'occasion de partager leur vision à ce sujet lors d'une table ronde passionnante.

Entraînez votre état d'esprit

25 % des travailleurs estiment qu'ils sont fortement susceptibles d'être absents à un moment donné en raison du stress.

Pas moins de 80 % d'entre eux estiment que, dans ce cadre, la responsabilité incombe à leur employeur. Bien que vous ayez une part de responsabilité en tant que manager ou leader (voir ci-dessous), beaucoup de travailleurs font l'erreur de penser qu'ils sont tout à fait étrangers quant aux raisons de leur problème.



Virginie Dua
Better Minds At Work



Chantal van der Brempt
Springbok Coaching



Yannick Lierman
Walk Your Talk



Gaétane Gilliot
Itam

Selon Gaétane Gilliot, cela témoigne d'un **'fixed mindset'**, ou état d'esprit figé. Le travailleur estime alors qu'il n'exerce aucun contrôle sur ce qui peut se développer chez lui. Ces personnes avec un fixed mindset sont persuadées qu'elles possèdent quelques capacités, mais rien de plus. Un **'growth mindset'** – ou état d'esprit de développement –, par contre, part du principe qu'une évolution est possible. La persévérance et la volonté de grandir sont dans ce cas-là des qualités indispensables.

La bonne nouvelle ? **Tout le monde peut entraîner son état d'esprit.** Gilliot a communiqué deux outils importants pour ce faire :

- Stabilisation : la personne apprend à se calmer en se concentrant sur sa respiration.
- Exploration : la personne est consciente de son propre caractère ou de son propre rôle dans son stress.

Motiver tout le monde à bouger

Étant donné qu'il faut une **vision globale et donc holistique du bien-être**, le bien-être physique requiert également toute l'attention nécessaire. Selon Chantal van der Brempt, **chacun peut changer cela à sa façon**. L'adaptation de l'environnement de travail en est un bon exemple. Avez-vous déjà pensé à des bureaux assis-debout au bureau ou à la maison ?

L'**approche individuelle** est également importante : van der Brempt l'a expliqué au moyen de l'échelle de motivation. Chacun a en effet une motivation différente pour faire de l'exercice pendant la journée. Les travailleurs à l'extrême gauche de l'échelle ne sont même pas conscients qu'ils courent un risque sérieux pour leur santé s'ils restent assis toute la journée. Il est donc **crucial que vous les informiez des effets négatifs d'une position assise prolongée**. Mais cela ne signifie pas qu'ils adapteront immédiatement leur comportement, parce que, par exemple, ils ne savent pas par où commencer pour faire de l'exercice. Dans ce cas, un workshop ou un programme de coaching peut être une source de motivation intéressante.

Sur le côté droit de l'échelle se trouvent les collaborateurs intrinsèquement motivés. La sensibilisation n'est pas impérative pour eux, mais ils peuvent impliquer leurs collègues dans le processus de changement de comportement.

Montrez l'exemple

Le **style de leadership a également un impact sur le bien-être de votre personnel**. Vous souffrez d'un stress élevé en tant que manager ? Cela a un impact, conscient ou pas, sur votre style de leadership. Saviez-vous que plus de 40 ans d'études ont démontré qu'un style de leadership autoritaire dû au stress a un impact négatif sur l'ensemble de l'équipe ?

Le style de leadership requiert une attention particulière, encore plus dans notre futur monde post-corona. Selon Virginie Dua, il appartient aux responsables d'exprimer des attentes claires, plus particulièrement en ce qui concerne le travail au bureau. Yannick Lierman abonde dans le même sens, soulignant **l'importance de la communication non violente**. Elle contribue en effet au développement des individus, des équipes et des dirigeants. Un manager qui communique de manière non violente est en mesure de faire passer des messages forts et d'avoir un impact. Et tout cela dans le respect de soi-même et des autres.

La communication non violente comprend également le **pouvoir d'écouter avec empathie**. Selon Dua, c'est nécessaire pour discuter des besoins individuels des travailleurs. Il leur appartient également de prendre les choses en main. Dua a invité tout le monde à devenir un **'Calihéros' au lieu d'un 'Calimero'**. Dans notre société, nous avons parfois trop tendance à se plaindre et à éviter de s'appropriier les situations. Cependant, la capacité à prendre les choses en main ne fait que rendre les actions plus conscientes. Et c'est tout à fait bénéfique pour notre bien-être mental.

Conclusion ?

1. Une politique de bien-être au niveau de l'entreprise et une approche individuelle sont nécessaires pour stimuler le bonheur mental.
2. En tant que manager, vous donnez le bon exemple en communiquant de manière claire et non violente.
3. Chacun peut prendre les choses en main pour être plus heureux et plus conscient dans la vie.