**Notre vocation :**

**Conseil en stratégie sociale, management du changement et communication**

Nous avons développé une démarche s'inscrivant dans la stratégie sociale des entreprises. Notre accompagnement favorise les interactions positives entre des équipes et les membres de la Direction pour vivre **les transformations des organisations** autrement que dans le rapport de force, la crainte et le stress (notamment dans des contextes de restructurations, mutations économiques, fusions-acquisitions).

Nous accompagnons les entreprises sur les thèmes de la qualité de vie au travail, de la prévention de l'absentéisme et des risques psychosociaux.

Nous intervenons avec le souci constant de répondre au plus près des attentes de nos interlocuteurs quel que soit les demandes:

Diagnostics,

Dispositifs de prévention et de médiation,

Construction et pilotage des plans d’accompagnement du changement.

Analyse des impacts humains et organisationnels des projets de changement.

Concrètement, nous aidons les entreprises à construire un **management de la santé**, en l'intégrant aux projets et aux enjeux de l'entreprise par un accompagnement spécifique auprès :

* **des équipes de direction** pour accompagner leur dynamique humaine ;
* **des équipes des Ressources Humaines**, pour proposer des actions de prévention et de communication, leviers d’un bon climat social ;
* **des managers** pour les orienter vers une posture managériale leur permettant de prévenir les risques psycho-sociaux au sein des équipes ;
* **des collaborateurs** pour les aider à mieux se connaître en situation de stress (gestion de conflit, capacité de récupération, vigilance, aptitudes relationnelles).

**Avec le souci permanent de :**

* + - * **Faire travailler les équipes en présence en harmonie**,
      * Articuler la qualité de vie au travail et la politique de l'entreprise,
      * **Aider les collaborateurs à gérer le stress lié à des contraintes environnementales et économiques,**
      * Valoriser la culture de l'entreprise en ayant un état d'esprit différent,
      * Travailler sur les complémentarités des compétences de chacun.

**Notre méthodologie :**

Elle porte sur une analyse de la situation avec l’équipe de direction et avec les ressources concernées. Cette analyse peut se faire, en fonction des besoins, sur la base d’un à plusieurs entretiens menés en présentiels ou à distance voire des sessions d’expression collective. L’objectif étant d’arriver à cerner conjointement les meilleures actions à mener au vu des situations.

Elle donne suite à un compte rendu qui met en valeur le contexte, la demande exprimée par les différents interlocuteurs et nos modalités d’intervention.

Nous avons toujours à cœur d’être au plus proche des attentes de nos interlocuteurs. Nous proposons de manière systématique un test grandeur nature qui permet de rendre compte concrètement de notre savoir-faire et des outils préconisés.

Nous intervenons de manière ponctuelle ou avec une continuité d’actions qui permettent d’instiller au fil des mois des "prises de recul", des moments de ressourcement et de réflexion autour de la vie au travail.

**Nos outils :**

**Nous utilisons ou concevons des outils qui répondent à nos modes d’interventions**

**Ingénierie et animation de formations :** formation à la gestion des émotions, confiance en soi, comment être mieux au travail, préparation à la retraite, formation managériale avec des techniques d’apprentissage tel que le co-développement, le world café, le Forum Ouvert…

**Formation en inter ou en intra avec une ingénierie personnalisée en fonction des besoins exprimés :**

**Soutien psychologique :** entretien individuel ou session collective pour mieux vivre des évènements difficiles

**Echanges de pratiques :** échanger autour de son métier, de ses pratiques professionnelles pour donner du sens, s’enrichir grâce à l’effet miroir, la possibilité de donner et recevoir.

Groupes d’expression : favoriser la prise de parole, créer des moments d’expression pour rompre l’isolement, les rumeurs, les incompréhensions

**Evènement, séminaire autour d’une question d’entreprise :** forum ouvert

**Coaching**

**Test de personnalité**

**Nos conférences :**

Toutes nos conférences sont animées par des professionnels experts en leur domaine. Elles portent sur des thèmes en lien avec le bien-être, le ressourcement, la réflexion personnelle autour de sa dynamique personnelle et ou professionnelle.

Nous favorisons des conférences interactives où les participants peuvent expérimenter quelques exercices, exprimer leurs ressentis et poser les questions pour aller plus loin dans le prolongement du thème évoqué.

**Thèmes de conférence :**

Comment mieux gérer son stress, le sommeil, le lâcher prise, la pensée positive, le burn out,La sophrologie, La communication non violente, La relation parents-enfants, Dynamique personnelle (reconstruction de soi, remettre du sens dans sa vie…), Les huiles essentielles

**L’ intervenante:**

**Evelyne REVELLAT**

**Sophrologue-Relaxologue**

* Un passé en entreprises sur des fonctions de Responsable Recrutement et Formation, Consultante en Ressources Humaines,
* Une appétence prononcée pour l'animation de groupes, une pédagogie active et interactive qui invitent les stagiaires à devenir acteurs de leur vie.
* Une trentaine d'années en relations humaines et relation d'aide et développement personnel. A été Responsable des Ressources humaines et coach interne au sein de grands groupes,
* Sophrologue praticienne de l'ESSA (Ecole Supérieure de Sophrologie Appliquée) à Vincennes,
* Formée aux méthodes de thérapie brève du Dialogue Intérieur créée par Hal et Sidra Stone et à l'EFT (Emotional Freedom Technique) en France auprès de Jean-Michel Gurret.
* [www.sophrokhepri.fr](http://www.sophrokhepri.fr)

Centre de formation mieux-être :

Comment réagir en cas de conflit dans une équipe ?

Comment identifier des comportements managériaux dangereux ?

Comment mieux organiser son temps et apprendre à prioriser ?

Stress au travail : comprendre et agir

# COMMENT L’HYPER PERFORMANCE GÉNÈRE DU STRESS AU TRAVAIL ?

Ancien officier pilote de chasse de l’aéronautique navale, et docteur en Management et Psychologie,[**Dominique Steiler**](http://www.grenoble-em.com/annuaire/dominique-steiler) est titulaire de la [**chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique**](http://www.mindfulness-at-work.fr/fr), à Grenoble Ecole de Management.

Depuis 2012, il invite les managers à repenser la place de l’homme au travail, et la finalité même de l’entreprise. Et ambitionne, avec onze partenaires de la chaire, d’asseoir des systèmes économiques durables et efficaces.

### LE STRESS AU TRAVAIL EST L’UNE DE VOS SPÉCIALITÉS DE RECHERCHE DEPUIS 20 ANS. QUELLES SONT LES PRINCIPALES SOURCES DE DÉGRADATIONS DE L’ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL QUE VOUS CONSTATEZ CES DERNIÈRES ANNÉES ?

La globalisation des échanges a augmenté le combat et la compétition au sein des organisations. La tendance repose sur un postulat : c’est parce que vous êtes efficaces et compétitifs que vous allez pouvoir survivre, dans un contexte où l’insécurité domine. Cette logique entraine l’hyper performance, tout le temps. Le burnout des managers d’il y a 10 ans glisse progressivement vers l’ensemble des collaborateurs.

C’est ainsi que les entreprises fonctionnent dans une logique inversée. Là où les sportifs de haut niveau fournissent un effort intense sur une courte durée, puis se régénèrent longtemps, l’entreprise demande à ses collaborateurs d’être hyper performants… tout le temps ! Ce qui est invivable.

### MAIS LA FINALITÉ DE L’ENTREPRISE EST BIEN DE GÉNÉRER DU PROFIT… ?

Bien sûr, l’entreprise doit générer de la valeur pour être pérenne. Mais l’entreprise, dans ses fondements, n’est pas un lieu économique à moteur social. Elle est avant tout un lieu social, à moteur économique. Sa finalité est d’assurer le mieux vivre et la coopération pour le bien commun. Hobbes a souvent été cité pour avoir dit : « L’homme est un loup pour l’homme. » En réalité, il a dit en substance : « L’homme, quand on le met en situation de danger, est un loup pour l’homme. »

Ce qui est sensiblement différent. Le discours anthropologique est clair : pour survivre, l’homme de tout temps a dû coopérer. Nous sommes coopératifs par nature… et potentiellement compétitifs ! La survie vient de la solidarité. Malheureusement, la plupart des managers n’ont d’autre ambition que de créer de la richesse financière. Au point de créer les conditions d’une guerre économique…

### LES CONDITIONS INSÉCURES FRAGILISENT ET DÉVELOPPENT L’AGRESSIVITÉ ET LA CONCURRENCE, DITES-VOUS. QUELLE POSTURE MANAGÉRIALE DÉFENDEZ-VOUS AU SEIN DE LA CHAIRE MINDFULNESS ?

Nous défendons une culture du service, du bien commun et de la responsabilisation, chez les managers et leurs collaborateurs. Les managers doivent prendre conscience que plus ils grimpent dans la hiérarchie, plus ils se doivent d’être au service, d’ouvrir des espaces de liberté et de sécurité, pour contribuer à ce que chaque collaborateur doit accomplir dans l’organisation. La dimension collective et contributive dans l’entreprise doit être forte. D’où le concept de « servant leader », que j’associe au Ministre ou au Samouraï, dont l’étymologie des mots est : « être au service ».

C’est ainsi que le « leader puissant » crée les conditions propices, donne de la reconnaissance et met en capacité créative. Le manager est au service certes, mais garde un « sabre » – le discernement : si les règles ne sont pas respectées, ce dernier doit être capable de « trancher » sans violence. C’est ainsi que le discernement, la distanciation des managers dans le conflit s’avère essentiel. La bonne gestion du conflit est nécessaire parce qu’il suscite le débat et génère des solutions.

### AUJOURD’HUI, ONZE ENTREPRISES FRANÇAISES ET ÉTRANGÈRES APPUIENT LA CHAIRE MINDFULNESS: ARAYMOND, UDIMEC, BÖLLHOFF, MMA, HP, ALIXIO, E2V, GUICHON VALVES, ETS ANDRÉ CROS, SODEXO ET MILESTONE INVESTISSEURS. QUEL EST VOTRE MODÈLE DE FONCTIONNEMENT ?

Nous avons créé un modèle non-contractuel, fondé sur le don (à travers une fondation), et sur la coopération entre tous les acteurs, y compris l’institution de recherche qui n’est pas uniquement le récipiendaire des fonds. L’objectif est que 100 € investis par les entreprises dans ces travaux de recherche restent entièrement alloués à la recherche. Le salaire des enseignants-chercheurs est quant à lui versé par Grenoble Ecole de Management. Ce modèle partenarial est efficace et pérenne, puisque le projet de chaire devait durer 3 ans, dans sa version initiale, et qu’il a été reconduit pour 3 ans. Avec de nouvelles entreprises adhérentes.

#### LE 24 MAI PROCHAIN, À GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT :

La [**conférence de la chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique**](http://www.mindfulness-at-work.fr/fr/actualites/331-conference-comptabilite-benefices-et-bienfaits-vers-une-vision-pacificatrice-et-responsable-de-l-entreprise-3) sera animée par Patrick Viveret, philosophe et essayiste.  
Ce dernier étudiera le sens des « bénéfices » dans nos comptabilités, en intégrant à son analyse l’étymologie des mots bienfaits et d’activités bénéfiques, et non pas uniquement dans un sens strictement monétaire.