Sophrologie : comment elle s'impose dans le monde du travail

La sophrologie est une thérapie. S'inspirant du yoga, de l'hypnose et du zen, la sophrologie investit peu à peu les entreprises. Lutte contre le stress, performance au travail, cohésion d'équipe... Qu'apporte-t-elle aux salariés ?

Comment la sophrologie a-t-elle fait son entrée dans les entreprises ?

Ses effets positifs dans la vie de tous les jours sont désormais reconnus par le corps médical et en dehors : pour diminuer l'anxiété et le stress, combattre l'insomnie et certaines addictions, améliorer sa concentration et ses résultats sportifs, etc. Assez logiquement, les personnes ayant bénéficié de cette méthode ou l'ayant pratiqué (dirigeants, salariés, représentants du personnel, médecine du travail...) ont pensé à l'introduire dans le milieu du travail pour accompagner les situations de stress (changement d'organisation, réduction de personnel, accroissement d'activité...), ou aider les salariés à mieux gérer leurs émotions et accroître leur efficacité professionnelle.

Dans quels cas précis fait-on appel à un sophrologue sur le lieu de travail ?

La DRH peut décider de recourir à un sophrologue quand la médecine du travail constate par exemple une hausse des taux d'absentéisme, d'accidents du travail, de troubles anxio-dépressifs annonciateurs parfois de "burn-out". Dans des cas similaires, d'autres DRH préfèrent se tourner vers des psychologues du travail ou mettre en place d'emblée des plates-formes d'écoute pour les salariés. La sophrologie est une technique alternative. Mais il ne s'agit pas d'offrir seulement un moment de "bien-être" aux salariés.

Le sophrologue prend en charge, sur site, un groupe d'une quinzaine de salariés après évaluation des besoins et des objectifs visés. Dans une maternité de la région parisienne par exemple, il s'agissait d'aider le personnel infirmier à gérer un stress lié à l'augmentation de l'activité et à une baisse simultanée des effectifs. Les comités d'entreprise sont aussi très demandeurs de séances de sophrologie, d'une heure pendant la pause déjeuner des salariés par exemple. Mais là, il s'agit davantage de relaxation et de bien-être que d'apprentissage de la prévention et gestion du stress.

En quoi consiste l'intervention du sophrologue ?

Lorsque la demande provient de la DRH, un plan d'action est mis en place sur la base d'un diagnostic. Ce plan comprend généralement trois jours de formation, puis l'animation d'une dizaine de séances réparties toutes les semaines ou tous les quinze jours. Au cours d'une séance de 45 minutes tous les quinze jours, des exercices sont effectués debout et assis, alliant la respiration, la décontraction musculaire et la visualisation d'images positives. Un mois après, une évaluation de ce plan d'action est réalisée par le sophrologue avec la DRH, et réajusté le cas échéant. L'objectif est de permettre aux stagiaires de mieux se connaître et d'assimiler les connaissances transmises par le sophrologue pour qu'ils puissent refaire les exercices seuls.

Pour quels coûts ?

Une séance de sophrologie collective de 45 minutes coûte en moyenne entre 120 et 150 € (diagnostic, séances, plan d'action inclus). Pour un programme d'une journée, le tarif varie de 1.000 à 2.000 € selon le programme et les effectifs.

Que ressent-on pendant et après une séance ?

Les exercices permettent de se détendre physiquement (ralentissement du rythme cardiaque) et mentalement, et de mieux s'oxygéner ce qui facilite la récupération.

Les organismes de formation généralistes montrent un intérêt grandissant pour la sophrologie et ses techniques de gestion du stress.

Ainsi, depuis plusieurs mois, l’un des leaders du marché de la formation en [entreprise](http://www.relaxationdynamique.fr/tag/entreprise-2/" \o "Voir les articles classés avec entreprise), le CEGOS, propose une formation de deux jours, animée par un sophrologue et destinée aux cadres et managers sous l’intitulé : « Dynamiser ses ressources avec la sophrologie ».

La problématique du bien-être au travail:

Cet intérêt pour le bien-être au travail, s’il n’est pas nouveau, monte en puissance pour une raison simple : le bien-être au travail ne peut plus être considéré comme secondaire et les dernières études réalisées sur ce sujet le montrent bien.

Le baromètre 2013 réalisé par l’Institut CSA pour Actineo, l’Observatoire de la qualité de vie au bureau, fait apparaître que la qualité de vie au travail est le second facteur de bien-être, derrière l’intérêt du travail mais, plus surprenant, devant le niveau de rémunération. Notre vision du travail est en profonde mutation

La seconde étude qui vient conforter cette vision est celle menée l’été dernier par le cabinet-conseil Hay Group sur l’implication des collaborateurs. Elle fait apparaître une très forte chute de la fidélité des employés à l’entreprise : plus de 40% des salariés pensent quitter leur société dans les cinq années à venir.

Le bien-être au travail devient donc un enjeu social au sein de l’entreprise. Ne pas le prendre en compte va influer sur la capacité de cette dernière à mobiliser ses moyens, ou à attirer de nouveaux profils, pour innover, se développer ou simplement se maintenir dans un contexte difficile. C’est ce qu’ont bien compris les organismes de formation.

La [sophrologie en entreprise](http://www.relaxationdynamique.fr/tag/sophrologie-en-entreprise/).

Jusqu’à maintenant, les DRH confrontées au problème de stress faisaient essentiellement appel aux psychologues du travail dont le rôle est essentiel dans le travail de fond que représente la remise en question des structures et du fonctionnement global de l’entreprise.

Depuis quelques années, cette action s’accompagne parfois de la mise en place de plates-formes d’écoute pour les salariés. Si le fait de les externaliser assure une neutralité nécessaire, la distance et l’aspect consultatif les cantonnent dans un rôle souvent passif.

La sophrologie apporte une réponse à la demande croissante de techniques et d’outils pratiques pour mieux gérer [le stress](http://www.relaxationdynamique.fr/tag/le-stress/). Le sophrologue qui accompagne, de façon individuelle ou en petit [groupe](http://www.relaxationdynamique.fr/tag/groupe/), permet d’humaniser la relation.

La [formation proposée par le CEGOS](http://www.cegos.fr/formation-sophrologie-paris/p-20148043-2014.htm#programmeDates) et destinée aux cadres et managers, affiche des objectifs clairs qui rentrent bien dans cette approche:

* Savoir se relaxer simplement au travail.
* Mobiliser rapidement ses ressources au travail.
* Réguler son stress professionnel au quotidien.

Organisme de formation ou sophrologue ?

Les organismes de formation s’appuient sur leur notoriété et leur expérience pour répondre à une inquiétude légitime des entreprises qui peut se résumer en deux questions :

* Comment m’assurer de la qualité de l’intervenant choisi et ne pas risquer de dérive sectaire ?
* Comment bénéficier des aides et fonds alloués à la formation ?

Mais se focaliser sur ces points fait oublier une chose évidente et essentielle dans le cadre du bien-être : une formation standard de deux jours peut-elle répondre aux problématiques propres à chacun ? Un sophrologue va commencer par réaliser avec vous un diagnostic de vos besoins. Avant de s’attaquer aux problématiques spécifiques, comme celles proposées par le CEGOS, il proposera des séances plus généralistes qui permettent de valider l’approche et la motivation des cadres ou managers concernés à s’impliquer dans cette démarche.

Pour en tirer tous les bénéfices, la sophrologie demande un minimum de pratique encadrée avant de devenir autonome. Du fait de sa proximité, les interventions du sophrologue peuvent se dérouler au sein de votre entreprise et ne nécessitent pas que le cadre ou le manager s’absente deux jours pleins. À durée égale, l’intervention du sophrologue va pouvoir s’appuyer sur l’intégration progressive des techniques et accompagnera la mise en pratique là où une formation vous laisse seul face à vos notes et souvenirs.

Pour certains cadres ou managers, s’inscrire dans une formation de groupe peut poser un problème d’image. Pour répondre à cette demande, seul le sophrologue peut vous proposer d’intervenir de façon individuelle, au sein de l’entreprise, mais aussi en dehors. Son cabinet assurera toute la discrétion nécessaire.

Il semble donc bien plus profitable, sur la durée et financièrement, de se rapprocher de sophrologues professionnels. Les différents syndicats de sophrologues, comme le [syndicat des sophrologues professionnels](http://www.syndicat-sophrologues.fr/annuaire-sophrologue/carte-des-sophrologues/) ou la chambre syndicale de la sophrologie, tiennent des annuaires de leurs membres. S’adresser ces structures permet de s’assurer que le sophrologue est issu d’une formation reconnue et qu’il travaille dans le cadre strict d’un code de déontologie. Certains de ces praticiens possèdent déjà un agrément de formateur ou peuvent s’appuyer sur des structures qui en disposent, ce qui répond à la question du financement.

Une démarche qui a du sens

Bien conduite et en jouant la carte de la proximité, la sophrologie en entreprise est une démarche qui a du sens. Les retours d’expériences des salariés, comme ceux que l’on peut lire dans le numéro de novembre du magazine l’expansion, le montrent.

Que ces actions soient fiancées par les DRH ou les CE, elles répondent à une attente grandissante qu’il devient, non seulement difficile, mais aussi risqué de vouloir ignorer ou minorer alors qu’elles peuvent facilement être mise en oeuvre.