

PRESENTATION DU BUSINESS PLAN

KHEPRI DEVELOPPEMENT

I - Plan d'affaire

Sommaire

1. La présentation du projet et du créateur.....	3
1.1a Le créateur.....	3
1.1.b Motivations pour créer le projet d'entreprise	3
1.1c Acteurs tiers soutenant le projet.....	3
1.2 L'idée du projet	3
1.2a Comment est venue l'envie de créer ce projet.....	3
1.2b Concept du projet.....	4
1.2c A quels besoins clients répond votre concept	4
1.2d Un concept innovant	4
1.2e A quelle cible se destine notre concept	4
1.2f Objectifs poursuivis à travers ce projet	5
1.2.g Taille d'entreprise.....	5
1.2h Principaux indicateurs de réussite.....	5
1.2i Vision de l'entreprise dans 5 ans, puis 10 ans.....	5
1.3a Forme juridique.....	5
2. L'offre : Les produits et les clients.....	6
2.1a Le marché.....	6
2.1b La cible.....	6
2.1c Le secteur géographique	6
2.1d Evolution de ce marché ?	7
2.2a Quel(s) produit(s) / service(s) notre entreprise va-t-elle vendre	7
2.2b Quels sont les avantages compétitifs de vos produits / services ?	7
2.2c Comment notre offre s'insère-t-elle dans la vie de nos clients ?	8
2.2d Services spécifiques complémentaires que nous apporterons	8
2.2 e Qui sont les clients-clef pour votre réussite ?	8
3. Stratégie commerciale.....	8
3.1a Commercialisation des prestations.....	8
3.2a Quels sont vos prix de vente	8
3.2c Nos conditions de règlement.....	9
4. Etat d'avancement du projet.....	9
4.1a Nombre de patients :	9
4.1b Actions de marketing et de communication prévues	9

KHEPRI DEVELOPPEMENT

II - Business-plan

5 - Données Financières

5.1 Revenus

5.2 Investissements

5.3 Salariés

5.4 Charges

5.5 SIG - Résultats intermédiaires - Flux

5.6 BFR - Besoins en fonds de roulement

5.7 Financements

5.8 Trésorerie

5.9 Compte de résultat

I - Plan d'Affaire

1. La présentation du projet et du créateur

1.1a Le créateur

Expériences professionnelles et formations

POSITIONNEMENT

Mon positionnement relève aussi bien des fonctions Ressources Humaines, que de Prévention des risques au sens large en entreprises. Je suis engagée dans des thérapies individuelles que je souhaite poursuivre auprès de mes patients.

PARCOURS PROFESSIONNEL :

- J'ai une expérience d'une dizaine d'années en Ressources Humaines au sein de grands groupes en tant que Responsable des Ressources humaines et coach interne, (Hewlett-packard et Etam prêt à porter)
- Depuis 2000, j'interviens, à mon compte, en tant que Consultante, Coach, Formatrice. J'ai eu des missions d'optimisation des ressources humaines dans un contexte de cession-acquisition et levée de fonds, ou de stratégie de développement des PME en intégrant les enjeux de l'entreprise.
- Depuis 2011 j'ai repris des études pour devenir Sophrologue et thérapeute. J'ai réorienté mon activité professionnelle depuis fin Septembre 2013. En parallèle, je me suis spécialisée en Neurosciences et EFT, et je termine mon Master en sophrologie (3ème année d'étude) fin juin 2014.

J'interviens principalement sur des problématiques de bien-être au travail tant sur le volet collectif (accompagnement du changement) qu'individuel (gestion du stress, burn out, gestion de conflit...).

FORMATIONS en lien direct avec mon projet professionnel :

- Diplôme d'Ecole de Commerce (Sup de Co Grenoble), promo 1991,
- Dialogue Intérieur selon Hal et Sidra Stone, technique de thérapie brève et de coaching (2002)
- Forum Ouvert (OST : Open Space Technology) Communication participative & collaborative, (2011)
- Sophrologue de l'ESSA (diplôme RNCP Répertoire National des Certifications Professionnelles), depuis avril 2013,
- Praticienne méthodes de thérapie brève EFT (Emotional Freedom Technique) Stress et Gestion des émotions, (2013),
- Praticienne en Analyse Neuro-Cognitive et Comportementale, spécialiste du stress (ANC), Mars 2014,

1.1.b Motivations pour créer le projet d'entreprise

Au début j'ai créé mon entreprise pour avoir la possibilité de continuer à travailler tout en élevant mes enfants et ainsi avoir plus de liberté dans la gestion de mon temps, sans lâcher la vie professionnelle. Cette manière de travailler m'a donné l'opportunité d'acquérir une multitude de compétences en lien avec mon projet phare d'aujourd'hui et de prendre le temps de me former pour exercer le métier de thérapeute que j'ai toujours voulu faire. Maintenant que mes enfants sont grands, j'ai envie de continuer l'aventure en mettant en valeur toutes ces formations.

1.1c Acteurs tiers soutenant le projet

Ma famille a toujours été soutien pour moi. C'est mon époux qui s'occupe de toute la partie informatique et qui maîtrise la partie communication marketing sur internet. Je connais mon comptable depuis 2000. Je travaille également en partenariat avec une psychologue du travail, consultante en Ressources Humaines pour pouvoir démultiplier notre temps de présence dans le cadre de missions que nous pourrions mener auprès des entreprises ou pour l'animation de groupe.

1.2 L'idée du projet

1.2a Comment est venue l'envie de créer ce projet

Quand j'étais jeune, j'avais toujours voulu faire des études en psychologie et quand j'ai eu mon premier emploi chez Hewlett Packard au service recrutement en 1984, j'ai su que j'allais mener l'essentielle de ma carrière dans les Relations Humaines. C'est ainsi que j'ai commencé à me former et à acquérir des aptitudes relationnelles, psychologiques et de communication. De recruteur, je suis devenue responsable des ressources humaines où j'ai mené des missions de mise en place de gestion prévisionnelle des emplois, en mettant en oeuvre une dynamique de mobilité interne (identification de compétences, détection des potentiels, plan de communication, audit de climat social).

En travaillant sur des missions ponctuelles, en étant consultante, j'ai développé ma capacité d'animation et d'accompagnement de projet de changement pour mobiliser des collaborateurs dans un esprit collaboratif.

A force d'être formée à des tests de personnalités j'ai naturellement souhaité approfondir mes connaissances en me formant au métier de coach, puis de thérapeute.

1.2b Concept du projet

Conseil en stratégie sociale, management du changement et communication pour contribuer à l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail :

Grâce à la sophrologie et à la formation à la gestion relationnelle du stress, j'ai développé une démarche s'inscrivant dans la stratégie sociale des entreprises. Les formations que j'apporte font vivre des interactions positives entre des équipes et les membres de la Direction pour envisager et accepter favorablement 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).

L'accompagnement des entreprises est orienté spécifiquement vers la qualité de vie au travail, de la prévention de l'absentéisme et des risques psychosociaux.

Notre méthodologie :

- 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.

Elle porte sur une analyse de la situation avec l'équipe de direction et avec les ressources concernées. Cette analyse est faite grâce à des entretiens individuels ou des sessions d'expression collective.

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 proposons de manière systématique un test grandeur nature qui permet de rendre compte concrètement de notre savoir-faire et des outils préconisés.

Nous intervenons dans la 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.

1.2c A quels besoins clients répond votre concept

Concrètement, mon intervention aide mes clients 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).

1.2d Un concept innovant

Le concept est innovant dans la mesure où il repose sur des techniques comportementales de communication collective ou individuelle responsabilisant la personne grâce à la philosophie de la sophrologie. L'efficacité des apprentissages par le biais des techniques comportementales et cognitives des neurosciences et de l'EFT permet aux personnes de s'axer plus rapidement et en douceur vers le changement. En auto-évaluant leurs propres freins ou peurs qui les stressent et les empêchent d'avancer, elles identifient et expérimentent de nouvelles façons d'agir pour plus de fluidité et d'efficacité pour appréhender les solutions à leurs problèmes.

Les différentes approches utilisées permettent une plus grande autonomie des personnes qui dépassent leur niveau de réaction automatique au stress pour agir avec des comportements plus adaptés aux situations qu'elles vivent et à leur environnement.

Le bénéfice de la méthode, à un niveau individuel ou collectif, enlève les effets du stress liés à des conflits, une surcharge de travail ou des problèmes organisationnels.

1.2e A quelle cible se destine notre concept

L'identification de mes cibles :

4 types de cibles peuvent être intéressés par mon champ de compétence :

- **Les grands groupes** : ils ont une obligation légale de mettre en place toutes les dispositions pour préserver leurs collaborateurs de tout Risques Psycho-sociaux.

Pour les identifier, j'oriente mes recherches sur internet et notamment :

=> sur le site de l'Anact IDF en suivant le lien: <http://www.aractidf.org/>

=> sur le site du ministère du travail (recherche liste des entreprises de plus de 1000 salariés tenues d'avoir un accord sur la prévention des risques psycho sociaux.

=> sur les sites des associations de DRH, comme l'ANDRH ou le GARF, par exemple : <http://www.garf.asso.fr/fr/le-garf.aspx>

- **Les cabinets conseil** : spécialisés et centres de formation, pour qui je peux être sous-traitant :

Pour les identifier, je fais des recherches sur internet et notamment :

=> sur le site de l'Anact IDF en suivant le lien : <http://www.aractidf.org/>

=> sur le site de la Fédération Française de la Formation Professionnelle en suivant le lien : <http://www.ffp.org/page-55-annuaire.html>

- **Les prescripteurs** :

=> l'ARACT est un facilitateur pour les entreprises sur les problématiques de bien-être au travail. Voici le lien vers la présentation de l'équipe Ile-de-France : <http://www.aractidf.org/equipe-aract-idf>.

=> Les fédérations professionnelles peuvent mettre en place des actions de sensibilisation à destination de leurs adhérents.

Puis, faire des recherches sur internet et notamment sur le site de la CCI de Paris :

<http://www.entreprises.cci.fr/web/fichiers/syndicannu>

=> Le ministère du travail. En application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 fixe les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Plus d'information en suivant ce lien : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>.

Avoir un partenariat avec la Maison d'Aide des Victimes (de harcèlement) du Tribunal de Créteil (SAJIR de Créteil).

1.2f Objectifs poursuivis à travers ce projet

Mes objectifs sur le plan personnel sont d'exercer le métier pour lequel je me suis préparée et pour lequel je suis faite.

Sur le plan professionnel, c'est de concevoir des outils qui répondent à mes modes d'interventions :

Ingénierie et animation de formations : formation à la gestion des émotions, confiance en soi, comment être mieux au travail, formation managériale, préparation à la retraite...

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

Soutien psychologique : entretien individuel ou session collective pour mieux vivre des événements 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 : OST/Forum Ouvert, Coaching.

Et bien sûr continuer à accompagner des patients sur le chemin de la guérison et du bien-être.

1.2.g Taille d'entreprise

Pour l'instant je me voit faire croître mon activité dans mon champs d'intervention avec deux dimensions : la dimension collective et la dimension individuelle qui me tiennent à coeur pour accompagner les individus sur le plan personnel et dans les organisations pour contribuer à l'amélioration de la santé et la qualité de vie au travail.

1.2h Principaux indicateurs de réussite

Dans mon activité le meilleur indicateur est le bouche-à-oreille et les recommandations de la part de mes clients qui ont apprécié mes service et le fait que je les fidélise. Ce qui ne dispense pas d'améliorer encore la reconnaissance de ma société en rendant sa communication encore plus visible

1.2i Vision de l'entreprise dans 5 ans, puis 10 ans

Dans cinq, j'aspire à ce que ma société devienne un centre reconnue de thérapie, de relaxation et de remise en forme par la sophrologie et les techniques de thérapie brèves utilisées avec une équipe de cinq à six sophrologues et/ou thérapeutes.

Méthodes que je pense ajouter à mon concept : la cohérence cardiaque et les thérapies systémiques familiales.

Je souhaite adresser mes prestations aux professionnels de santé en mettant en place des formations en sophrologie dédiées à une cible médicale (aides-soignants, infirmiers, médecins, aidants-familiaux).

1.3a Forme juridique

Khépri Développement est une SARL.

2. L'offre : Les produits et les clients

2.1a Le marché

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 pratiquée (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 plateformes 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 prix ?

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.

2.1b La cible

Une nouvelle demande de l'entreprise se fait jour sous la pression de la mutation socioculturelle induite par la crise, les mouvements sociaux et les nouvelles lois concernant la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. L'axe Responsabilité Sociale des Entreprises particulièrement concret et visible ouvre vers le dialogue social nécessitant des formations innovantes pour les DRH, les Instances Représentatives du Personnel et les managers.

- Il s'agit des entreprises de plus de 1 000 salariés, qui ont une obligation légale d'ouvrir les négociations sur la prévention du stress. Pour ce faire elle devaient s'engager avant le 1er janvier 2010 (A.N.I. du 2 juillet 2008). A défaut d'accord à cette date, l'entreprise doit avoir réalisé, au minimum, un diagnostic et un plan d'action.

- Les PME et TPE, le ministre du travail demandera que des actions d'information sur les risques psychosociaux, les outils de diagnostic et les indicateurs d'action se mette en place avec l'appui de l'ANACT, de l'INRS et des services de santé au travail

- Les entreprises engagées dans un processus de restructuration, le ministre du Travail demandera aux DIRECCTE que soit pris en compte la prévention des risques psychosociaux dans tous les processus de restructuration.

- Les particuliers ou salariés d'entreprise pris en charge à titre personnel.

2.1c Le secteur géographique

L'Ile de France pour les entreprises et plus particulièrement le Val de Marne pour les particuliers

2.1d Evolution de ce marché ?

Les entreprises sont depuis peu soumises à l'obligation de remplir le Document Unique concernant les risques professionnels.

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Donc, le nombre d'entreprises en demande de nos services va augmenter compte tenu des pressions légales.

2.2a Quel(s) produit(s) / service(s) notre entreprise va-t-elle vendre

Notre service consiste à concevoir des outils en terme de :

- Ingénierie et animation de formations : formation à la gestion des émotions, confiance en soi, comment être mieux au travail, formation managériale, préparation à la retraite...
- 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 événements 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 : OST/Forum Ouvert, Coaching.

2.2b Quels sont les avantages compétitifs de vos produits / services ?

La valeur ajoutée pour l'entreprise et les bénéfices qu'elle pourra tirer de l'usage de la sophrologie pour améliorer le quotidien passe par la réalisation de certaines actions qui s'insèrent directement dans la relation sociale de l'entreprise.

Notre démarche d'accompagnement du changement est donc une technologie sociale innovante intégrant quatre éléments :

- **la sophrologie** : technique à médiation corporelle impliquant le corps comme transmetteur, vise à rétablir l'unité et l'équilibre soma-psyché en débarrassant l'individu de ses troubles divers. La sophrologie pleinement intégrée au processus de changement, permet une interprétation analytique plus profonde des sensations vécues tant corporelles qu'affectives.
- **Les neurosciences** : Approche neurocognitive et comportementale biosystémique a pour objectif de rétablir la connexion entre pensée, émotions et comportements qui sont les éléments qui fondent le système humain. En rétablissant cette connexion, pensées - sensations - actions, il est possible de réactiver la complexité du cycle émotif, dont l'altération est à l'origine de troubles ou de conflits internes et/ou avec les autres. L'individu se voit lui aussi comme un système, fait de corps, d'esprit et d'émotion, inscrit dans des systèmes sociaux et relationnels.
- **L' Open Space Technoly (OST) ou Forum Ouvert** : démarche de communication participative dynamique qui permet des rencontres de groupes inspirantes et efficaces de 5 à plusieurs centaines de participants et qui se déroulent en quelques heures ou quelques jours. Employée avec succès dans tous types d'organisations, cette méthode maximise le potentiel d'un groupe à la recherche de solutions créatives, dans une atmosphère à la fois stimulante et détendue. Elle favorise la mobilisation et la responsabilisation de chacun, renforce la collaboration et mène à une performance organisationnelle accrue.
- **L'holoptisme** : approche organisationnelle qui permet à tout participant de percevoir en temps réel les manifestations des autres membres du groupe ainsi que celle provenant du niveau supérieur. Chacun a une représentation du groupe et de lui-même en tant que sujet dans le groupe et la considère de façon légitime. C'est ce qui porte l'intelligence collective.

2.2c Comment notre offre s'insère-t-elle dans la vie de nos clients ?

Dans la vie des clients, **la sophrologie** aide les collaborateurs à comprendre leur histoire personnelle et les conflits qui les animent. Semaine après semaine, les techniques de sophrologie permettent de "faire descendre la parole" dans le corps de façon à créer une sorte de basculement profond qui donnera au corps d'autres informations permettant d'autres réactions. Ils arrivent peu à peu à se libérer des conflits parfois profondément inscrits dans le corps. Ainsi, la personne qui pratique la sophrologie verra son comportement changer, se libérer de ce qui l'entrave pour inventer d'autres façons d'agir et de réagir.

Les neurosciences permettent de faire des apports théoriques importants au niveau de la prévention des risques psychosociaux, notamment pour la gestion du stress au travail.

Le Forum Ouvert est une méthode particulièrement efficace pour :

- Accélérer le changement, les consultations et les planifications stratégiques ;
- Développer de nouvelles idées, des produits, des politiques et des programmes ;
- Renforcer la mobilisation et la créativité autour de projets ou de travaux de recherche ;
- Stimuler les échanges lors de conférences ou de toute rencontre, importante pour les participants.

Les démarches collaboratives sont fondées sur quatre hypothèses implicites :

- Les idées des uns et des autres sont d'une valeur égale,
- la spontanéité est meilleur guide que la planification,
- chacun s'exprime en tant que personne et non à partir de son rôle social ou hiérarchique,
- un groupe est capable de s'autoréguler.

En effet, les participants témoignent souvent que ce sont précisément ces aspects là qu'ils apprécient le plus, car ils le trouvent rarement dans leur cadre professionnel. L'approche collaborative favorise la liberté d'expression et la libre circulation des idées.

Parce qu'elle intègre les théories de plusieurs techniques, concepts et outils de communication variés, qui, reliés ensemble et utilisés de façon cohérente, ont des effets démultipliés, cette articulation entre différentes tendances permet d'ouvrir le champ des connaissances.

2.2d Services spécifiques complémentaires que nous apporterons

Pour les particuliers : Cohérence cardiaque, méditation, thérapie familiale systémique.

2.2 e Qui sont les clients-clef pour votre réussite ?

Les entreprises :

- en restructuration ou en réorganisation après une fusion,
- qui ont des risques professionnels avérés,
- qui souhaitent ou qui ont l'obligation de faire de la prévention des risques professionnels.

Les patients : ayant vécu un épisode de burn out, ou souffrant de trouble du sommeil, trouble nutritifs, voulant maigrir ou arrêter de fumer, souffrant de trouble de stress post traumatique.

3. Stratégie commerciale

3.1a Commercialisation des prestations

Conférences,

référencement internet : Visibleo, société spécialisée dans la réalisation de site web et de leur référencement,

Organisation de stage avec prix d'appel

E-mailing sur base de données de 10 000 contacts

Campagne e-mailing avec Manageo société spécialisée pour les campagnes d'e-mailing auprès des entreprises,

Campagne d'e-mailing avec la poste auprès des particuliers et des médecins,

Inscription sur les pages jaunes.

3.2a Quels sont vos prix de vente

70 € la séance auprès des particuliers

1000 € /jour pour les entreprises

3.2c Nos conditions de règlement

Règlement en temps réel par les particuliers,

Règlement par les entreprises :

- 30 % d'acompte à la signature de la commande de la mission,
- 40 % en milieu de mission,
- 30 % à la fin de la mission.

4. Etat d'avancement du projet

4.1a Nombre de patients :

Depuis le début de la création du projet au mois d'octobre 2013 : 50 clients

Une première mission effectuée pour la DRH de Pôle Emploi Service

2 propositions en cours :

- 12 de formations à la gestion du stress pour Right Management à 14 000 €
- Séances de sophrologie chez Pôle Emploi Services : 4500 €
- Un contact en cours avec une chaîne de restauration pour une formation sur la gestion de conflit
- Un rendez-vous avec une société d'informatique pour un diagnostic et formation à la gestion du stress.

Depuis le lancement du projet, début Novembre 2013 à ce jour, soit 7 mois d'activité, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaire de : 10 183 € HT uniquement avec le bouche à oreille.

A partir du mois de juin, le site web vitrine de la société Visible devrait être livré, ce qui laisse envisager un prévisionnel mensuel de CA de 1153 € HT, soit 20 patients par mois sur les mois de juin, juillet, août et un prévisionnel de 6 720 € HT par mois de Septembre à Décembre avec l'effet des actions marketing, soit 115 patients par mois.

Ceci est sans compter les stages collectifs qui pourront être mis en place après le déménagement dans la nouvelle résidence principale disposant d'une de 30 m2 pour accueillir des groupes de 15 stagiaires.

	CA depuis le 1er novembre 2013	Prévisions Patients	CA Entreprise	Prévision entrep.
Mois	2013			
Novembre	2270	2270		
Décembre	1120	1120		
Janvier		1010		
Février		820		
Mars		260		
Avril		832		
Mai		3871		
Solde intermédiaire		10183	1 800	
Juin		1153		
Juillet		1153		
Aout		1153		4000
Septembre		6720		4500
Octobre		6720		5600
Novembre		6720		4500
Décembre		6720		
TOTAL	3390	40522	1800	18600

4.1b Actions de marketing et de communication prévues

Un cycle de conférences menées en 2013 sur le burn-out, le management et la santé au travail, la gestion du stress, 2014 : 5 autres conférences sont prévues et les mailing auprès de 10 000 contacts en entreprises et le développement d'un nouveau site web qui est en cours.