

Bry-sur-Marne, le 10 février 2014

## **Entretien du 27 janvier 2014 - Mr BARETTE – DRH OPCALIM**

**Au sommaire de ce document vous trouverez trois parties :**

- **Partie 1 : La synthèse du rendez-vous,**
- **Partie 2 : Votre demande et notre approche,**
- **Partie 3 : Présentation de la conférence du 17-01**
- **Partie 4 : Annexes portant sur notre activité**

### **PARTIE 1**

#### **I – CONTEXTE**

##### **1/ OPCALIM en chiffres c'est :**

- 29 conventions collectives du champ des industries alimentaires et de la coopération agricole et de l'alimentation en détail,
- Le regroupement d'au moins 5 OPCA pour 50 000 entreprises adhérentes,
- 540 398 salariés,
- 229 M€ de collecte au titre du Plan de formation, de la Professionnalisation et du CIF (hors taxe d'apprentissage en délégation de l'ANIA et de Coop de France).

OPCALIM a une gouvernance paritaire syndicats-patronat, dont l'objectif est de répondre aux attentes des salariés, des entreprises, des branches, des institutions.

OPCALIM regroupe les représentants de 34 organisations professionnelles d'employeurs des secteurs professionnels visés et l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

OPCALIM intervient dans toutes les instances où sont déterminées les orientations générales de la politique de formation, les mesures de gestion financière et le suivi des financements des actions de formation présentées par les entreprises adhérentes.

---

##### **2/ Situation depuis deux ans :**

OPCALIM a vécu une grande réorganisation, suite à l'intégration de plusieurs autres OPCA du secteur alimentaire. Ce regroupement a nécessité la mise en place d'une nouvelle convention collective Groupe. La fusion a engendré peu de départs sur une population plutôt sénior. La mobilité est inexistante, ainsi que le turn over (donc peu de recrutements). Avantages sociaux et management participatif favorisent la fidélité des collaborateurs.

##### **3/ Un sujet sensible :**

La nouvelle réforme de la formation professionnelle qui prévoit :

- le remplacement du DIF par le Compte Personnel de Formation,
- La baisse de l'obligation des cotisations des entreprises de 1,6 % à 1%.

Des questions se posent : quel avenir pour les résultats financiers d'OPCALIM ? Est-ce que les entreprises adhérentes vont continuer à jouer le jeu ou vont-elles en profiter pour avoir une nouvelle posture financière ?

Ces questions soulevées sont autant de sources d'inquiétude pour les collaborateurs qui voient dans cette réforme une forme de danger, une nécessaire remise en cause dans leur manière de travailler auprès des adhérents.

#### 4/ Un constat humain :

##### a) Les collaborateurs

La multiplication des fusions engendre un mélange de cultures professionnelles variées qui met en évidence un manque de compréhension des métiers des professionnels rassemblés. Les écarts de fonctionnement et l'état d'esprit génèrent une ambiance où la pression et le stress deviennent contreproductifs.

Bien évidemment tout cela va à l'encontre de la dynamique et de la synergie que doit retrouver OPCALIM pour faire face à ce nouveau contexte.

#### Un constat plus général fait apparaître au sein d'OPCALIM :

##### Une équipe issue d'un environnement plutôt paternaliste avec :

- Une vision des entreprises comme des "adhérents",
- Des modalités de travail orientées process,
- Une culture écrite,
- La maîtrise des systèmes d'information,
- Un style de management institutionnel et technocratique

##### L'autre équipe est plutôt commerciale avec :

- Une vision des entreprises comme des "clients",
- Des modalités de travail orientées conseil,
- Une culture orale,
- Un système d'information externalisé,
- Un style de management relationnel et délégataire, favorisant l'autonomie.

##### b) L'Equipe de Direction

Le Comité de Direction est composé de la Direction au siège (DAF et DRH) et de 14 directeurs qui représentent les Directions territoriales réparties sur toute la France, qui sont les directeurs des anciennes entités intégrées. Ces derniers vivent une forte sollicitation depuis la fusion. Entre le choc culturel, leur rôle qui évolue, les repères qui changent, ils montrent des signes de baisse d'énergie et de fatigue. **En effet pour eux aussi, la pression monte :**

##### Ils doivent :

- Communiquer d'avantage,
- Etre patrons d'entité mais aussi animateur et manager,
- Suivre les résultats financiers,
- Etre conseillers et commerciaux auprès des "clients" ou apprendre à déléguer,
- Coordonner les comités de pilotage en ayant un rôle consultatif.

#### 5/ Les actions en cours et à venir au sein d'OPCALIM pour accompagner le changement :

- ⇒ Des cellules de projets ont été mises en place sur tous les sites.
- ⇒ Les adjoints des Directeurs territoriaux sont accompagnés dans leur rôle de manager où seul l'aspect humain est valorisé. Ils ont un espace dédié pour s'exprimer librement sur le sujet, indépendamment des autres contraintes de leur fonction.
- ⇒ Un diagnostic INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) est prévu pour faire l'état des lieux sous forme d'enquête et éventuellement d'entretiens individuels ou collectifs. A l'issue des

propositions et un plan d'actions seront prévus afin de réduire les sources de stress et d'améliorer la qualité de vie au travail.

## **PARTIE 2**

### **II – LA DEMANDE**

#### **Consolider l'accompagnement au changement auprès des équipes et de la Direction pour :**

- Faire travailler les collaborateurs en présence avec l'objectif de finaliser l'harmonisation de deux équipes ayant une culture et un état d'esprit différents ;
- Travailler sur les complémentarités des compétences des équipes ;
- Tendre vers une nouvelle qualité de vie au travail en faisant baisser le stress sous-jacent lié au contexte.

Avec un **accompagnement différencié** pour l'équipe de Direction.

#### **En synthèse, selon nous et ce que nous avons perçu lors de cette première rencontre, les besoins stratégiques d'OPCALIM sont :**

- Développer la responsabilité et l'autonomie des salariés,
- Repositionner la relation client,
- S'adapter à la réforme de la formation,
- Outiller et former l'encadrement au management de compétences.

#### **Pour répondre aux objectifs stratégiques suivants :**

- Développer le portefeuille clients,
- S'ouvrir à de nouveaux secteurs au regard de la concurrence,
- Diminuer les coûts,
- Avoir une organisation "responsabilisante et apprenante",
- Améliorer la pratique de gestion des compétences.

### **III – CE QUE NOUS POUVONS APPORTER A OPCALIM**

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 le changement autrement que dans le rapport de force, la crainte et le stress.

#### **L'objectif est 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.

**Ce que nous vous proposons :**

**Un test grandeur nature** auprès de vous-même et quelques personnes que vous aurez choisies dans votre comité de direction pour :

- Mieux nous connaître en tant qu'intervenantes.
- Tester notre méthodologie basée sur l'interactivité, la mise en pratique et les résultats qui ici seront l'expression des besoins complémentaires en matière d'accompagnement au changement, nécessaires à une meilleure synergie professionnelle au sein d'OPCALIM.

Ce test aura la forme d'une séance interactive d'une demi-journée (ou une journée en fonction du nombre de participants) pour que le groupe que vous aurez constitué puisse travailler à la mise en lumière des actions à mettre en place dans le but d'améliorer prochainement et concrètement l'ambiance et la qualité de vie au travail.

Le groupe devra au minimum être constitué de 5 personnes.

En cas d'intérêt de votre part, nous approfondirons ensemble, lors de notre rendez-vous du 27 février 2014, les modalités de cette première phase de collaboration.

**PARTIE 3**

**IV – Présentation de la CONFERENCE du 17-01-2014 :**

**"Mieux comprendre le stress pour mieux le gérer"**

**En introduction nous avons proposé un petit exercice de respiration et de visualisation.**

**Toutes nos interventions donnent une grande place à l'exercice pratique directement assimilable par le corps et le cerveau.**

**APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE**

**1 – QU'EST-CE QUE LE STRESS ?**

Le stress est un déficit entre les moyens dont on dispose et le niveau d'exigence attendu pour faire face à une situation. Il est là pour nous protéger d'un danger et trouver l'énergie pour y répondre.

Cette incohérence interne est perçue notre cerveau reptilien. Il interprète comme un danger et alerte la zone préfrontale du cerveau ou néocortex.

En fonction de nos aptitudes et de la situation nous avons le choix de gérer cette alerte soit avec :

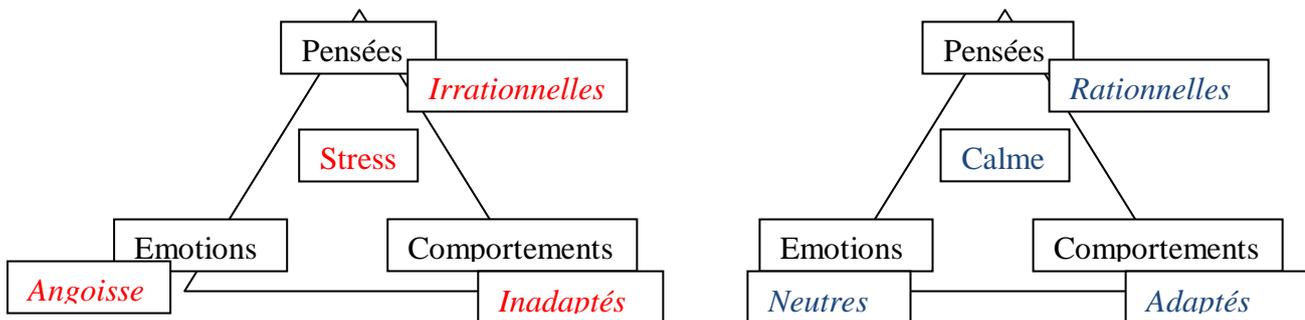
- La partie préfrontale du cerveau, pour une situation nouvelle ou complexe,
- La partie néo limbique du cerveau, pour une situation connue.

## 2- STRUCTURE CEREBRALE

### 2.1 - Les territoires de notre cerveau et leurs fonctions :

- **Le préfrontal ou néocortex** : zone du cerveau compétente pour les apprentissages nouveaux, analyser, réfléchir, la créativité, l'intuition ; siège des perceptions sensorielles, traitement de la nouveauté et des situations complexes.
- **Le néo limbique** : mémorisation des apprentissages pour pouvoir passer en mode automatique, relation au plaisir et déplaisir, motivation, souvenir des expériences vécues ; Siège des émotions.
- **Le paléo limbique** : repère les rapports de forces et régit les relations sociales ; siège du positionnement grégaire, il assure la survie collective,
- **Le reptilien** : régit notre instinct de survie par la perception des risques ; siège de notre survie individuelle.

## 3 – TROIS TYPES DE REACTIONS EN SITUATIONS DE STRESS



Les trois réactions classiques en situation de stress sont la fuite, la lutte ou l'inhibition. Nous devons apprendre à repérer les indices dans le triangle "pensées - émotions – comportements" pour prendre du recul et passer d'un état de stress à un état de calme.

## 4 – DETECTER LES INTERACTIONS SOCIALES

Les vécus du positionnement grégaire sont des stéréotypes instinctifs, génétiquement programmés donc invariants, incapables d'apprentissages.

### Structure sociale :

Les 4 positionnements grégaires sont la dominance, la soumission, la marginalité, l'axialité.

Nous devons donc apprendre quel positionnement grégaire nous régit de manière spontanée pour comprendre nos réactions immédiates souvent très différentes de celles que nous souhaiterions ou qui sont attendues par le milieu.

## PARTIE 4

### ANNEXES :

#### 1. Exemples de Fiches produits :

- "Comment aller mieux au travail",
- "La retraite je m'y prépare"

#### 2. Extrait d'intervention pour la Société BETEN cohésion d'équipe avec combinaison d'un Forum ouvert et la sophrologie et témoignage.

#### 3. Qu'est-ce que l'Open Space Technoly (OST) ou Forum Ouvert :

Le Forum Ouvert est une **démarche 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.

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 à ces différents 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.

- liens vidéo de démonstration :

<http://www.youtube.com/watch?v=UTE09CQe7Mw>

<http://www.youtube.com/watch?v=1a-9RUeC1U8>

[http://www.youtube.com/watch?v=V22R6\\_7eDNE&list=PLF15355F7A044C23B](http://www.youtube.com/watch?v=V22R6_7eDNE&list=PLF15355F7A044C23B)



## Comment aller mieux au travail "Où sont mes ressources cachées ?"

*Un travail de groupe, une approche personnalisée !  
Un espace indépendant et confidentiel*

### Public concerné :

Toute personne ayant des problèmes liés au travail :

- **Stress** : Vous vous sentez débordé(e), vous ne savez plus gérer vos priorités
- **Fatigue** : qu'elle soit physique et ou psychologique, vous avez des symptômes que vous n'arrivez pas à contrôler
- **Baisse d'énergie** : vous êtes épuisé, vous avez des troubles du sommeil, de l'appétit. Vos proches sont inquiets sur votre état de santé.
- **Manque de confiance** : vous avez perdu confiance en vous, vous ne savez plus quelle votre valeur professionnelle, vous culpabilisez...sur tout
- **Isolement** : vous vous sentez seul(e), vous ne savez plus comment vous comporter dans votre milieu professionnel
- **Conflit** : vous ne savez plus comment gérer certaines relations, vous ne contrôlez plus vos émotions...

AVANT...



### Objectifs :

#### Analyser ses problématiques :

Elles sont souvent complexes et multiples, liées à soi et à l'environnement. Le groupe permet de rompre l'isolement et de bénéficier d'un effet miroir, il aide à prendre du recul, à faire la part des choses. Vous pourrez ainsi mettre des mots pour vous libérer de vos émotions.

#### Apprendre à se ressourcer sur le plan physique :

Acquérir des techniques de respiration, relaxation. Reprendre confiance en soi. Se reconnecter à son intuition, sa créativité. Se libérer des tensions psychiques et physiques.

**Redécouvrir et réinvestir son potentiel professionnel** : motivations, valeurs, compétences. Retrouver des "EN VIE" et travailler ses projets. Retrouver de l'énergie.

**Apprendre à gérer son émotionnel** : retrouver une posture professionnelle qui permettent de faire face aux situations les plus conflictuelles, retrouver une sérénité sur son lieu de travail.

**S'autoriser à être en mouvement** : nous ne sommes pas statiques mais en perpétuelle évolution, aborder les changements avec positivisme. Identifier ses blocages, et changer d'angle de vue.

### Dates :

**2 Sessions : Le vendredi de 16 h 30 à 19 h 30**

**Session de novembre à janvier**

Les 22, 29 novembre / 20 décembre / 3, 10,17, 24, 31 janvier

**Session de mars à mai**

Les 7, 14, 21, 28 mars / 4, 11,18, 25 avril

### Descriptif :

8 séances collectives d'une demi-journée le vendredi de 16 h 30 à 19 h 30

12 participants maximum

Co-animation par Patricia Periovizza, psychologue du travail et Evelyne Revellat, sophrologue

**Lieu d'animation** : Paris 10<sup>ème</sup> Centre Sésame, 39 Bd Magenta

**Tarif** : 890 euros TTC.



...Après

*En cas d'impossibilité sur l'une de ces dates, un RDV individuel peut être proposé selon les disponibilités*



## **La retraite : Je m'y prépare ou " Vivre Mieux sa Retraite!"**

**Un travail de groupe, une approche personnalisée !  
Un espace indépendant et confidentiel**

### **Public concerné :**

**Toutes les personnes qui appréhendent cette nouvelle étape de vie  
appelée "Retraite" :**

- qui partent prochainement en retraite et qui souhaitent se préparer sur le plan émotionnel,
- sont déjà retraités et qui deviennent anxieuses après une période d'euphorie initiale,
- les entrepreneurs qui ont du mal à "lâcher leur bébé Entreprise",
- ont tout axé sur leur vie professionnelle,
- qui souhaitent profiter de la rupture avec le monde professionnelle pour se réinterroger sur leur priorité de vie,
- qui veulent profiter de leur retraite pour...prendre de nouvelles activités.



### **Objectifs :**

**Préparer la transition entre la fin de l'emploi et le début de la retraite :**



Beaucoup de personnes tombent malades juste au moment de la retraite...L'anticipation doit être à la fois psychologique et physique, d'où l'importance de pouvoir s'exprimer sur le sujet et travailler sur son corps et ses ressources. Se libérer des tensions psychiques et physiques.

**Travailler sur les changements de rythme, d'emploi du temps :**

Oser affronter cette grande page blanche qui s'offre à nous, du temps pour qui, pour quoi... Se reconnecter à son intuition, ses valeurs existentielles.

**S'interroger sur son image, sa nouvelle posture sociale :**

Il peut y avoir un sentiment de honte à être retraité, en dehors de "la vie active"... à méditer. Se recentrer sur soi, se libérer de ses émotions négatives.

**Trouver ses nouvelles priorités :**

Se sentir vivre à travers de nouveaux projets, activités. Acquérir une nouvelle énergie.

**Réfléchir à son nouveau réseau social :**

Retraite ne doit pas vouloir dire isolement, retrait relationnel, bien au contraire. Comment le choisir, comment le bâtir... même quand on est timide et qu'on ne l'a jamais fait. Déverrouiller ses blocages.

**Dates :**

[Voir le site d'inscription](#)

**Descriptif :**

8 séances collectives d'une demi-journée le vendredi de 9 h 30 à 12 h 30

12 participants maximum

Co animation avec une psychologue du travail et une sophrologue

**Lieu d'animation :** Paris 10<sup>ème</sup> Centre Sésame, 39 Bd Magenta

**Tarif :** 1220 euros TTC (Paiement en 3 fois sans frais possible)

Remise adaptée pour particuliers n'ayant pas de subventions, nous consulter.

**A noter :**

- **Prise en charge dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation) [Voir site officiel du DIF](#)**
- *En cas d'impossibilité sur l'une des dates, un RDV individuel peut être proposé selon les disponibilités.*
- *Des stages intra ou multi entreprises/C.E. sont possibles, nous contacter.*



## **La retraite : Je m'y prépare ou " Vivre Mieux sa Retraite!"**

### **Déroulement pédagogique sur les 8 séances :**

- Chaque séance de 3 heures est ponctuée d'échanges sur les problématiques, de partages sur les solutions envisagées et de temps de pratiques de sophrologie et d'EFT (voir onglets "Méthodes" sur [sophrokhepri.fr](http://sophrokhepri.fr) )

#### **Ce stage est conçu avec :**

- des apports théoriques, des exercices pratiques,
- un travail en sous groupes,
- un travail intersession différencié en fonction des problématiques de chacun.

et suit une progression tout au long des semaines en tenant compte de l'évolution du groupe :

#### **Première rencontre :**

Recueil des problématiques de chacun

#### **Deuxième et troisième rencontre :**

Travail sur les problématiques

#### **Quatrième et cinquième rencontre :**

Travail sur le changement, les états et la conduite de changement

#### **Sixième à huitième rencontre :**

Travail sur l'avenir, projets, dynamique personnelle.



**Patricia PERIOVIZZA**  
**Psychologue du travail**



**Evelyne REVELLAT**  
**Sophrologue-Relaxologue**

- Un passé en entreprises sur des fonctions de Responsable Recrutement et Formation, Consultante en Ressources Humaines,
- DESS Psychologie du travail Paris V 1984,
- Une expertise dans l'accompagnement des personnes en souffrance professionnelle et personnelle,
- Une appétence prononcée pour l'animation de groupes, une pédagogie active et interactive qui invitent les stagiaires à devenir acteurs de leur vie.
- [www.psycho-ressources.com/patricia-periovizza.html](http://www.psycho-ressources.com/patricia-periovizza.html)
- 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.
- [Descriptif stage](#) [Inscription](#)

### **Accompagnement Adultes - Adolescents - Entreprises**

Orientation humaniste, Carl R. Rogers

- **Soutien psychologique en entretiens individuels ou groupes de paroles :**
  - mal-être, rupture professionnelle, personnelle
  - Souffrance au travail
- **Animation de formation :**
  - confiance en soi, gestion des émotions...
  - Développement Personnel
- **Prestations sur mesure pour les individuels ou les entreprises**
- **Animation de sessions de formation**

SARL KHEPRI DEVELOPPEMENT au capital de 10 000 €

129 Bd Pasteur - 94360 BRY SUR MARNE - Tél. :+ 33 (0)01 47 06 32 54 - Fax : + 33 (0)9 57 74 32 54

RCS Créteil 429 259 567 00015 – APE 741 G – N° TVA FR 20429259567 – N° Formateur 11 94 07867 94

**KHEPRI®**



Développement & Santé sociale

Evelyne Revellat - Sophrologue

## La Sophrologie pour une communication humanisant les relations en entreprise

### TEMOIGNAGE de la Société BETEN

La sophrologie appliquée à l'entreprise ? Lorsqu'Evelyne REVELLAT nous a présenté son projet, j'avoue avoir réagi à priori avec scepticisme. En effet, la seule expérience que j'avais eue à titre personnel avait été plutôt décevante, et je n'étais pas allée au-delà de 2 séances avec la praticienne de l'époque. Mais l'approche très professionnelle de Mme REVELLAT, son expérience du monde de l'entreprise, et le succès ces dernières années de la sophrologie d'une manière générale ont piqué ma curiosité, et m'ont poussé à présenter cette opportunité au directeur de l'entreprise. Ce dernier accepta de jouer le jeu afin de proposer à toute l'équipe une approche originale et participative dans la définition de notre nouvelle stratégie annuelle. Grand bien nous en a pris, alors que nous n'imaginions pas une seconde tous les ouragans que nous allions devoir affronter les mois qui suivirent !



En réalité, cet accompagnement pris place durant un moment crucial de l'évolution de notre PME familiale. Il permit une gestion du stress exceptionnelle, alors que nous devions accepter et opérer une réorientation rapide et majeure de certains projets dans la société. Les techniques utilisées nous aidèrent à lever des doutes, des angoisses, à favoriser le dialogue et l'implication de chacun dans ce tournant important. Il n'y a pas eu de « laissé pour compte ». Et ce travail favorisa l'émergence d'une nouvelle dynamique. Il permit également de repositionner la confiance, et le dialogue entre les personnes, à tous les niveaux de la hiérarchie d'ailleurs oubliée le temps de ces séances. Toutes les bonnes idées sont à prendre, d'autant plus en temps de crise ! Au fil des séances, nous avons pu créer ensemble la nouvelle voie de l'entreprise, et permettre à chacun d'y trouver sa place : comprendre la valeur et le sens de chaque contribution dans nos qualités et forces respectives.

La sophrologie telle qu'elle fut appliquée a indéniablement renforcé la cohésion du groupe, la notion d'échange sans jugement, tout en permettant à chacun de se reconnecter et de se renforcer dans son moi profond. Cette pratique m'a personnellement aidé à retrouver équilibre et sérénité, à reconnaître cet état distinct de celui du stress qui souvent m'emporte et me ronge, pour réaliser que je pouvais en toute conscience arriver à retrouver la stabilité désirée dans un moment de grandes turbulences.

Cette méthode ne résout certes pas les soucis et tous les problèmes, mais elle permet d'acquérir une forme de distanciation par rapport à la difficulté ; elle offre le recul nécessaire pour apporter un éclairage nouveau sur un blocage, et appelle une énergie différente qui arrive souvent en nous avec déjà un début de solution au problème rencontré. J'ai personnellement ressenti après chaque séance, puis de manière durable, une plus grande ouverture, une autre forme de disponibilité intellectuelle et de clarté décisionnelle.

Evelyne REVELLAT fit certes preuve d'une grande capacité d'adaptation car il y eut de nombreuses modifications dans le projet et planning de départ, ainsi que dans la disponibilité d'une petite équipe travaillant à l'international. Mais elle intégra beaucoup de sagesse et de philosophie dans son approche, et au final la société pu tout de même bénéficier d'un travail concret pour des résultats tangibles au niveau du bien-être de l'équipe, de la communication interne, des objectifs à atteindre et des rôles de chacun dans la nouvelle stratégie ainsi définie. Merci de cet accompagnement lumineux lors d'un tournant décisif dans nos activités qui aurait

sans doute été bien plus douloureux à réaliser sans les bénéfices de la sophrologie appliquée à l'entreprise.



Responsable BETEN France

**Programme général :** Renforcer le désir et le plaisir de travailler ensemble en éliminant les tensions psychiques et physiques.

- Séance 1 : SDB / Créer de la disponibilité dans l'esprit des participants, faire connaissance,
- Séance 2 : SDBV / Comment entrer en soi, trouver le calme, se concentrer,
- Séance 3 : SDBV / Respiration et sensation de liberté, détente et concentration sur soi,
- Séance 4 : SAP / Enracinement et projection future pour passer à l'action,
- Séance 5 : SPI / Visualiser des moments positifs; Entretenir les émotions positives,
- Séance 6 : SPI / Renforcement du positif, enthousiasme, sourire intérieur,
- Séance 7 : SAV / Sentir l'énergie, apprécier les messages du corps, conscience de l'universalité,
- Séance 8 : SCPSC / Connaissance et acceptation de soi et connaissance de l'autre,
- Séance 9 : SA-SC / Concentration Plaisir et efficacité,
- Séance 10 : SPV / Partage des valeurs communes, mise en synergie des participants,
- Séance 11 : SPC / Conscience de ses capacités, autonomie, interdépendance, synergie,
- Séance 12 : TRSD / Rencontre, groupéité, Alliance, faire sentir le flux énergétique dans le groupe,
- Séance 13 : TSL / Favoriser la créativité et le lien entre les participants, l'échange,
- Séance 14 : SPF / Créativité, Visualiser l'atteinte des objectifs.

**Portée pédagogique générale :**

- Renforcer les liens,
- Se connaître soi-même pour mieux connaître l'autre, découverte des affinités,
- Rapprochement des expériences par l'universalité de certains vécus,
- Mise en lumière des capacités de chacun,
- Prise de conscience de son champ d'intervention,
- Cultiver la confiance et la sérénité,
- Travailler en conciliant plaisir et efficacité
- Susciter la créativité et sentiment positif.