

Sophrologie : bien-être et optimisation

En France, le marché du bien-être s'élève à 37,5 milliards d'euros et affiche une croissance de 7 % par an (Source Insee 2013) ! Il fait ces dernières années son entrée au sein des entreprises qui ont désormais des obligations légales pour prévenir la pénibilité au travail et les risques psychosociaux. Frédéric David, sophrologue chez Alphasophro, nous prodigue les bienfaits de sa méthode sur la santé des salariés et des entreprises.



>Frédéric DAVID

Bio-express

Frédéric DAVID

- **4 octobre 1960** : Naissance à Villeneuve Saint Georges (94).
- **1984** : Obtention du diplôme d'Ingénieur spécialisation IT (ESIGELEC)
- **1986** : Débute sa carrière en SSII en tant que chef de projet informatique (3IP)
- **1988-2014** : Ingénieur d'affaires Grands Comptes, Responsable d'agence Ile de France, Marketing Program Manager et Responsable Revitalisation au sein de différentes entreprises (Elios Informatique, Icom informatique, Compaq | Hewlett Packard)
- **2015** : Formation au métier de sophrologue à l'Institut de Formation à la Sophrologie (Paris) | Spécialisation Entreprise
- **2016** : Création d'ALPHASOPHRO

Informations Entreprise : L'article L.4121-1 du Code du travail stipule que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Pourquoi a-t-on eu besoin d'une loi pour que les entreprises appliquent cette notion de bien-être ?

Frédéric David : Depuis une vingtaine d'années, l'employé est souvent remis en cause au sein de l'entreprise (délocalisation, management différent, reclassement, réorganisation...). Ses besoins d'appartenance et d'estime de soi sont alors mis à mal car non cohérents avec ses valeurs personnelles,

éthiques ou morales. Tout cela cause un mal être et l'on recense moins d'efficacité, d'implication et plus d'absentéisme. L'ère de la mondialisation et du chômage oblige également de devoir s'adapter afin de sécuriser son emploi. Ce changement est souvent brutal, difficile à accepter et peut faire surgir un sentiment de pression psychologique. La notion de qualité de vie au travail s'est imposée à partir des années 2000 suite notamment à des événements tragiques comme le suicide de collaborateurs au sein de grands groupes. En 2008, un rapport circonstancie les risques psychosociaux (RPS) comme le stress au travail, les violences internes et l'épuisement professionnel. L'avènement d'Internet et des nouvelles technologies a de plus changé radicalement la nature du travail où les charges intellectuelles sont beaucoup plus importantes. Les collaborateurs ont dû acquérir de nouvelles compétences et sont de plus en plus soumis à des sollicitations incessantes (mail, réunion virtuelle, sms...). Il y a donc une réelle nécessité au sein des entreprises d'instaurer de nouvelles méthodes prônant la qualité de vie au travail, comme le recommande l'Anact (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail).





IE : Les entreprises se rendent compte que leurs performances dépendent aussi du bien-être de leurs collaborateurs. Que mettent-elles en place pour cela ?

FD : En 2013, des accords nationaux interprofessionnels ont été instaurés (ANI juin 2013) : ils indiquent que la performance et la compétitivité de l'entreprise sont directement liées au bien-être du salarié. En 2016, certaines structures ont même créé des postes de « responsables du bonheur » (Chief Happiness Officer) ! Des solutions sont donc proposées pour aller en ce sens : amélioration de la qualité du contenu du travail, de l'environnement physique, des relations interpersonnelles. Elles offrent plus de possibilités de réalisation, de développement personnel et professionnel, d'épanouissement au travail. Au-delà de son obligation à veiller sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs, l'entreprise est consciente que le bien-être renforce la performance individuelle et collective, la loyauté, la cohésion des équipes. Autrement dit, la diminution du stress est directement proportionnelle à l'accroissement de la productivité et de la compétitivité. Dans cette optique, la sophrologie visant à harmoniser le corps et le mental, trouve sa légitimité. Elle offre une approche personnalisée pour répondre aux problématiques spécifiques de toute société impliquée dans une démarche de qualité de vie au travail.



IE : Pourquoi vous êtes-vous inscrit dans ce domaine ?

FD : Issu du monde de l'entreprise, j'ai créé en début d'année 2016 la société Alphasphro qui a pour ambition d'être un acteur ingénieux en matière d'accompagnement sophrologique. Formé à l'Institut de Formation à la Sophrologie de Paris, j'interviens en entreprise sous forme de séances individuelles ou de groupes, d'ateliers ou de stages. Ma méthodologie est éprouvée et rigoureuse. Je suis à l'écoute de l'ensemble des besoins et des troubles constatés afin de définir d'un commun accord un objectif adéquat. La préservation de la santé des salariés est souvent envisagée. Il s'agit alors d'aider les collaborateurs à maintenir de façon durable un bon état de santé en leur apprenant à évacuer leur stress et à accroître leurs capacités de récupération. Mais d'autres attentes existent. Ainsi un dirigeant de PME peut souhaiter développer son excellence ou manager ses équipes avec plus de confiance. Dans le cadre d'une restructuration, un DRH cherchera plus à favoriser la cohésion d'équipe, afin que certains collaborateurs puissent trouver leur place dans la nouvelle organisation. Les responsables CHSCT ou la médecine du travail seront plus concernés par un objectif de gestion des effets du stress, de renforcement du bien-être ou de rééquilibrage vie privée-vie professionnelle. Les comités d'entreprise sont souvent demandeurs d'ateliers ouverts basés sur le volontariat permettant de limiter les RPS et l'aggravation des troubles musculo-squelettiques (TMS). Je propose alors des séances qui auront pour objectif de travailler de façon plus sereine en leur apprenant comment évacuer les tensions, installer le calme, la vitalité, la confiance en soi.

IE : Quelles méthodologies mettez-vous en pratique ?

FD : L'objectif défini avec le commanditaire est clé. Nous le qualifions pour qu'il soit atteignable, mesurable et cadré dans le temps. Quelques exemples : « S'ouvrir au changement » en apprenant à éliminer les peurs, à lâcher prise et à enrichir les motivations ; « Croire en son potentiel » en apprenant à éliminer les croyances négatives et à renforcer les aptitudes (concentration, anticipation, créativité) ; « Retrouver une synergie de groupe » en apprenant à chasser les peurs et à développer la capacité à collaborer. Une dizaine de séances d'une heure sont nécessaires. En sophrologie, la transmission du savoir est importante et vise l'autonomie. Chaque séance est basée sur un enchaînement d'exercices psychocorporels (contrôle de la respiration, détente musculaire, suggestion mentale à travers la visualisation). Ce sont des mouvements doux, assis, debout ou allongé que l'on peut reproduire et pratiquer au quotidien afin d'en ressentir les bienfaits. En début et en fin de séance, à raison d'une par semaine, il y a toujours un temps d'expression verbale pour se concentrer sur l'écoute de ses ressentis afin d'optimiser les prises de conscience et prendre de la distance avec ses émotions.

IE : A quelles contraintes particulières faites-vous face ? Y a-t-il certaines réticences ?

FD : La méconnaissance de la sophrologie peut être un frein. Expliquer ses concepts, ses moyens et ses limites est donc important dès la première rencontre. Fidèle au principe d'adaptabilité, je dois me fondre dans l'éco-système de l'entreprise afin d'être clair, accessible et pragmatique, notamment vis-à-vis des intentions de séances et des exercices. La pédagogie est vitale pour provoquer adhésion, participation et motivation. Un contrat tripartite doit être établi (commanditaire/collaborateurs/sophrologue) pour spécifier les engagements mutuels. Le cadre déontologique doit être évoqué, notamment en matière de confidentialité. Dans un souci d'efficacité, j'insiste auprès des collaborateurs afin qu'ils mesurent leurs progrès. Un rapport d'activité peut être prévu pour évaluer l'efficacité de l'accompagnement. Par ailleurs, parler ouvertement de ses ressentis ou de ses émotions peut être déstabilisant pour certains. Cette réticence disparaît rapidement à travers la valorisation des éléments positifs du quotidien. J'insiste enfin sur un entraînement régulier, gage de bénéfices immédiats et durables. .

IE : Comment envisagez-vous l'avenir dans ce secteur en forte croissance ?

FD : Je compte intervenir auprès des entreprises à travers des journées d'information sur le sommeil. Sa qualité est prépondérante quant à la récupération physique, mentale et émotionnelle. Je vais proposer bientôt des ateliers autour de la créativité, le leadership et la négociation. Je m'atèle aussi à la rédaction de livres blancs comme celui qui traitera de la prise en charge du bien-être des collaborateurs pour servir la performance de l'entreprise. ▀