

Preventech Consulting

Conseil en amélioration des conditions de travail



Ateliers Bien-être : Comment passer de la QVT à la santé des salariés ?

Depuis 2012, nous proposons à nos clients des ateliers sur le bien-être s'attachant à tout les collaborateurs, quelque soit son secteur d'activité et son poste.

Ces ateliers ont permis d'introduire le sujet et de faire découvrir un certains nombres de pratiques.

En travaillant avec nos équipes et fort de nos expériences nous souhaitons aller plus loin pour agir sur la santé des femmes et des hommes.

C'est pourquoi nous vous proposons aujourd'hui des ateliers récurrents avec nos praticiens : ergonomes, psychologues, nutritionnistes, sophrologues....



1 – Atelier nutrition

1.1 Les rendez-vous de la nutrition

■ Individuel ■ En groupe

Durée	7h	Participants/session	Illimité le matin / en mini groupe ou individuel l'après midi
Fréquence	1 fois		

Au même titre que l'exercice physique ou le sommeil, l'alimentation est un élément déterminant dans la vie quotidienne de vos salariés. Savoir faire les bons choix alimentaires, en fonction de son contexte de vie (forme physique, nature et rythme de travail...) ou de la saison par exemple, est essentiel pour rester en forme toute la journée. Cela a donc un impact réel sur la productivité et la performance de l'entreprise.

✓ **Objectifs : Informer pour prévenir / initier un changement de comportement alimentaire.**

Sensibilisation et Conseil (11-15h)

Plusieurs heures d'information et de conseils relatifs à l'équilibre alimentaire et au comportement alimentaire, en fonction des besoins de chacun. Ces réunions d'information se tiennent à proximité ou dans un lieu de passage (cafétéria, point détente et/ou pause café).

Rendez-vous personnalisés au poste de travail (15-18h)

Les salariés auront la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous personnalisé (ou en mini-groupe) de 30 minutes avec notre diététicien(ne). Ils pourront alors évoquer ensemble la situation personnelle des collaborateurs (problèmes particuliers de santé ou contraintes physiques ou physiologiques...) et trouver les solutions adaptées.



Anne-Charlotte Delobelle (Diététicienne-Nutritionniste)

Compétences : troubles des conduites alimentaires, prise en charge du surpoids et de l'obésité, éducation nutritionnelle, pathologies chroniques et métaboliques (Diabète, Insuffisance Rénale, Hypercholestérolémie...)

1 – Atelier nutrition

1.2 L'atelier de nutrition

Individuel En groupe

Durée 45 minutes / 8 rendez-vous par jour

Participants/session 8 pers. / jour

Fréquence 1 rendez-vous par mois **sur 4 mois** (face à face, via skype ...)

Plusieurs thèmes d'animation possibles: manger sain au travail (restaurant d'entreprise, repas à l'extérieur...), augmenter sa performance grâce à l'alimentation, bien équilibrer son petit-déjeuner...

▼ Objectifs :

Vous voulez chasser le stress quotidien et gagner en efficacité ?

Vous voulez retrouver une relation saine avec la nourriture, et pourquoi ne pas perdre vos kilos superflus ?

Vous voulez en finir avec l'alimentation déséquilibrée ?

Bref, vous sentez que c'est le moment de prendre plus soin de vous et de votre corps ?

Tout cela est possible...mais s'inscrit dans la durée. Avec l'aide d'une diététicienne-nutritionniste qui vous suivra tous les mois pendant 4 mois (en face à face ou par skype si besoin), vous reverrez votre comportement alimentaire et votre alimentation. Vous aurez ainsi les clefs pour vous sentir mieux et adopter un mode de vie sain, tant sur le plan personnel que professionnel.



Anne-Charlotte Delobelle (Diététicienne-Nutritionniste)

Compétences : troubles des conduites alimentaires, prise en charge du surpoids et de l'obésité, éducation nutritionnelle, pathologies chroniques et métaboliques (Diabète, Insuffisance Rénale, Hypercholestérolémie...)...

2- Atelier : Co-développement et Mieux être au travail

Individuel En groupe

Durée 2h30 à 3h30 selon le nombre de participant

Participants/session 5 à 10 max.

Fréquence soit 1 fois/mois, soit 1 fois/trimestre ou une séance unique

Le co-développement est un outil de travail et de réflexion destiné aux membres d'une équipe mais il peut aussi réunir des collaborateurs appartenant à des services différents si l'organisation a besoin de fédérer des compétences différentes mais complémentaires. Elaboré par deux chercheurs en management, Champagne et Payette, il vise à l'amélioration de situations professionnelles en favorisant les échanges de pratique. **L'idée de base est de produire des savoirs originaux que la science ou les méthodes – management par exemple – ne produisent pas.**

Les participants – 5 à 8 au maximum – prendront, tout à tour, le rôle de **client** et de **consultant**. Chaque client va exposer une situation aux consultants afin qu'ils l'aident à résoudre le problème posé. Comme on ne peut pas séparer la situation vécue par le client (le problème) et sa manière de le concevoir (ce qu'il a fait pour y répondre ou non jusque-là), **il s'agit encore d'améliorer sa pratique.**

L'Atelier est placé sous le contrôle d'un **facilitateur** qui expose la méthode, régule les temps de parole, le timing propre à chaque étape et est garant des consignes de fonctionnement : respect mutuel, non jugement, confidentialité.

♥ **Objectifs :** Le co-développement rassemble un groupe de personnes qui se réunissent régulièrement afin d'échanger leurs problématiques et y remédier collectivement. Cependant, il peut faire l'objet d'une seule séance face à une question urgente.



Luce Janin Devillars (Psychologue clinicienne, coach certifié, consultante senior en conduite du changement & RPS)
Compétences : Ecoute psychologique au travail, aide aux addictions, gestion des personnalités dysfonctionnelles, formation à la gestion du stress, analyse de pratiques et supervision de manager...

3- Atelier : retrouver bien-être et performance avec la méditation en pleine conscience

Individuel En groupe

Durée 45 minutes/personne organisée autour d'une journée

Participants/session 7 pers. / jour

Fréquence soit 1 fois/mois, sur 9 mois

La **Pleine conscience** ou **mindfulness** est une pratique de méditation très simple issue de la tradition bouddhiste. Solidement implantée aux Etats Unis, elle s'est développée sous l'influence de Jon Kabat Zin, professeur de médecine qui monte, en 1981, le programme MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction), un outil de réduction du stress par la pleine conscience.

Concrètement, il s'agit de porter son attention sur tout ce qu'on est en train de faire sans penser à autre chose. L'attention, pleine et entière, doit être consacrée à ce qui est en cours de manière concentrée sans réfléchir au passé (*La dernière fois, j'ai eu du mal à rédiger un rapport*) ou à l'avenir (*Je me demande ce que mon responsable va en penser*). **Il s'agit de faire au mieux, ici et maintenant.**

Il n'est pas nécessaire de faire le vide dans sa tête mais, en effectuant chaque tâche, d'être à l'écoute de ce qui se passe : pensées, émotions, ressenti corporel. Cette observation doit se faire sans jugement ni critique comme (*Je n'y arriverai pas*).

La pleine conscience permet de se dégager des conditionnements et du « pilotage automatique » .



Luce Janin Devillars (Psychologue clinicienne, coach certifié, consultante senior en conduite du changement & RPS)
Compétences : Ecoute psychologique au travail, aide aux addictions, gestion des personnalités dysfonctionnelles, formation à la gestion du stress, analyse de pratiques et supervision de manager...

3- Atelier : retrouver bien-être et performance avec la méditation en pleine conscience

Individuel En groupe

Durée 45 min organisée sur 1 journée

Participants/session 7 pers. / jour

Fréquence 1 rendez-vous par mois durant 9 mois

La Pleine conscience agit notamment sur le stress, la concentration, la créativité, les performances intellectuelles, les relations interpersonnelles, la santé physique et psychique, la confiance en soi. Elle permet de ne pas se laisser emporter par ses émotions.

Elle constitue un outil efficace sur la prévention et la gestion des RPS.

De nombreuses études scientifiques ont montré son efficacité sur la neuro-plasticité, la capacité du cerveau à renouveler ses compétences et à se maintenir en bonne santé. Elle s'inscrit naturellement dans une démarche de QVST, la qualité de vie et de santé au travail.

Pour être vraiment efficace, la Pleine conscience nécessite un engagement régulier sur plusieurs séances.

♥ Public : La pleine conscience n'exige pas de compétences particulières et est ouverte à tous quel que soit son poste.



Luce Janin Devillars (Psychologue clinicienne, coach certifié, consultante senior en conduite du changement & RPS)
Compétences : Ecoute psychologique au travail, aide aux addictions, gestion des personnalités dysfonctionnelles, formation à la gestion du stress, analyse de pratiques et supervision de manager...

4- Atelier: Le coaching bien-être : un accompagnement spécifique

Individuel En groupe

Durée 1h30

Participants/session

5 pers. / jour

Fréquence

1 séance par quinzaine à raison d'une par mois 4 séances minimum

Le coaching bien-être est une déclinaison spécifique du coaching traditionnel qui permet de répondre – de manière spécifique – aux situations de stress professionnels. Il traite, en amont comme en aval, les tensions sociales, psychiques et physiques que peut rencontrer un salarié. Chaque séance est basée sur l'alternance d'un temps d'écoute et de parole et d'un temps de respiration/méditation.

- ❖ 1er temps : **l'Ecoute active** afin de comprendre la ou les problématiques de la personne. Le coach intervient comme facilitateur en posant des questions qui permettent de clarifier la situation et de faire prendre conscience à la personne des freins qui l'empêchent de trouver une résolution.
- ❖ 2ème temps : **la respiration/méditation** afin d'intégrer les possibilités de transformation ouvertes par l'échange entre le coach et la personne coachée.

Au bout de 2 séances, le *coaching bien-être* permet à la personne accompagnée de reproduire l'exercice chez elle en notant par écrit ses difficultés et en faisant, à la suite, un temps de respiration/méditation. **Le coaching bien-être est un outil anti-stress** qui prend en compte l'individu dans toutes ses dimensions et lui offre des clés efficaces pour retrouver vitalité et performance. Il s'inscrit dans le cadre de la QVST.

- ❖ Public : Tous publics en situation de stress



Luce Janin Devillars (Psychologue clinicienne, coach certifié, consultante senior en conduite du changement & RPS)

Compétences : Ecoute psychologique au travail, aide aux addictions, gestion des personnalités dysfonctionnelles, formation à la gestion du stress, analyse de pratiques et supervision de manager...

5- Atelier Sophrologie

- Séances collectives

Individuel En groupe

Durée 30 à 45 min.

Participants/session 10 à 15 pers.

Fréquence 1 à 2 fois / mois (12 séances)

Physique ou à distance + vidéos à transmettre entre les séances

1) Accompagner le changement

Le changement regroupe l'ensemble des modifications qui peuvent arriver au sein d'une entreprise. Elles peuvent être de grandes importance (changement d'activité, délocalisation, rachat, fusion, etc.) ou mineures (renouvellement des bureaux, travaux et réorganisation des espaces de travail, etc) et avoir un temps de réalisation différent (rapide, moyen ou long terme).

Le changement peut perturber les collaborateurs, ils peuvent craindre de ne plus être reconnus, de ne pas être à la hauteur ou de ne plus partager les valeurs de l'entreprise et peuvent générer des résistances au changement.

Souvent par manque d'informations claires et objectives, les collaborateurs interprètent négativement le changement. On observe un processus nécessaire composé de 5 étapes quand un collaborateur vit un changement : l'indifférence - la résistance - l'adhésion ou la non adhésion - la mobilisation - l'engagement. Ex: on passe d'un agenda papier à un agenda sur tablette, certains peuvent refuser et avoir peur de s'y perdre et faire de la résistance jusqu'au moment où ils n'auront pas d'autre choix que de s'y mettre. Lorsqu'ils n'arrivent pas à dépasser l'étape des résistances, ils freinent le changement et deviennent un obstacle pour l'entreprise. Des tensions apparaissent rapidement avec les autres collaborateurs déjà engagés et un mal-être au travail s'installe. A terme, ils se démotivent et désinvestissent totalement l'entreprise, mettant en péril leur emploi.

✔ **Objectif : Amener les collaborateurs à vivre paisiblement les changements professionnels. Ils apprennent à éliminer leurs peurs, lâcher-prise et enrichir leurs motivations au changement.**



Marie Gidon (Sophrologue)

Compétences : Sophrologie (détente et relaxation), animation d'ateliers bien-être / groupes de sophrologie

5- Atelier Sophrologie

2) Améliorer la performance

Etre performant nécessite d'être efficace et efficient, c'est-à-dire atteindre ses objectifs en un minimum d'efforts. La mésestime engendrée par le manque de résultats impacte l'état de bien-être du collaborateur dans sa vie de tous les jours. Des pertes de performance peuvent être dues aussi à une perte de moyens dans des situations récurrentes précises.

- ❖ **Objectif :** Amener le collaborateur à optimiser sereinement ses performances professionnelles. La sophrologie va l'aider à éliminer ses croyances négatives et renforcer ses aptitudes.

3) Le travail en équipe

Lorsque l'activité ou les résultats baissent et que les perspectives ne sont pas bonnes, l'ambiance se détériore et les tensions latentes de l'équipe émergent. L'entraide naturelle s'amoindrit, les collaborateurs se replient sur eux et cherchent à préserver leurs acquis. Par peur, certains collaborateurs adoptent le précepte du « chacun pour soi » et rejettent toute tentative de coopération. Une mauvaise ambiance au travail impacte le bien-être des collaborateurs dans leur vie de tous les jours.

- ❖ **Objectif :** Amener les collaborateurs à travailler de nouveau en équipe facilement. La sophrologie les aidera à chasser leurs peurs et développer leur capacité à collaborer.

4) La préservation de la santé

L'organisme qui ne parvient pas à se régénérer correctement n'arrive plus à lutter contre les maladies et à faire face au quotidien. Les différents troubles perçus impactent le bien-être des collaborateurs dans leur vie de tous les jours et entraînent de la mésestime de soi.

- ❖ **Objectif :** Amener les collaborateurs à maintenir durablement un bon état de santé. La sophrologie va les aider à évacuer leur stress et accroître leurs capacités à récupérer.



Marie Gidon (Sophrologue)

Compétences : Sophrologie (détente et relaxation), animation d'ateliers bien-être / groupes de sophrologie

5- Atelier Sophrologie

5) Le surinvestissement professionnel

Le déséquilibre entre le travail et la vie personnelle peut avoir de lourdes conséquences. Sur le plan familial, il peut être à l'origine de nombreux conflits et sur le plan personne, il peut être la cause d'un épuisement physique et psychologique allant jusqu'au burn-out.

Plus de la moitié des collaborateurs déclarent être déchirés entre leur travail et leur vie quotidienne. Ils ne parviennent plus à poser des limites et à les respecter. Les conflits et l'épuisement vécus par les collaborateurs impactent le bien-être dans leur vie de tous les jours.

- ♥ **Objectif : Amener les collaborateurs à maintenir plus facilement un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La sophrologie va les aider à prendre du recul par rapport à leur travail et enrichir leurs motivations à rééquilibrer leur vie.**

6) Apporter du mieux-être

Mise en place de séances de sophrologie en prévention des RPS, TMS, arrêts de travail, absentéisme et turn-over Pas de problématique en particulier, mais une volonté globale de lutter contre le stress et la fatigue. Les tensions engendrées par le travail impactent le bien-être des collaborateurs au quotidien.

- ♥ **Objectif : Amener les collaborateurs à travailler quotidiennement en toute quiétude. La sophrologie va les aider à évacuer leurs tensions et instaurer un état de positif.**



Marie Gidon (Sophrologue)

Compétences : Sophrologie (détente et relaxation), animation d'ateliers bien-être / groupes de sophrologie

5- Atelier Sophrologie

- Séances individuelles

Individuel En groupe

Durée 30

Participants/session 15 pers.

Fréquence 2 fois/mois suivi sur 4 à 6 mois (8 à 12 séances)

Physique ou à distance + vidéos à transmettre entre les séances

Toutes les thématiques proposées en collectif sont applicables en individuel. Un suivi individuel permet à une personne d'être écoutée et suivie de façon personnalisée.

Un suivi individuel est particulièrement intéressant lorsque le besoin se fait sentir dans les cas suivants à titre d'exemple : retour d'un congé maladie ou après un burn-out, après l'arrivée d'un nouveau collaborateur dans l'équipe, changement au niveau du management, nouvelle prise de poste, isolement d'un membre de l'équipe, harcèlement, conflits, etc



Marie Gidon (Sophrologue)

Compétences : Sophrologie (détente et relaxation), animation d'ateliers bien-être / groupes de sophrologie

6- L'art de manager : pour un leadership innovant et efficient dans la conduite du changement

Individuel En groupe

Durée 3h

Participants/session

8 à 15 pers. dans un même groupe continu (entre pairs)

Fréquence

1 fois par mois pendant 6 mois

L'imagination créatrice au service d'un leadership innovant et efficient : l'expérience du détour burlesque

Contexte : Le champ d'application du changement organisationnel représente un milieu en perpétuelle mutation. Les recherches d'adaptation sont permanentes parce que les changements ne peuvent être réglés par des méthodes univoques, des concepts fixes et des théories universelles. De plus, le management du changement est fortement imbriqué dans la problématique des ressources humaines : il a affaire à des volontés, des aspirations, mais aussi des tensions, des inadaptations, des refus ou même de fortes résistances. Ce contexte exige des managers et de leurs équipes une forte adaptabilité, qui peut parfois être déstabilisante, voire bloquante.

Contenu : L'art est vecteur du changement. Comme l'artiste, le manager doit faire appel à son imagination, à sa capacité d'interprétation, à son jugement, à la prise de distance. Le management n'est pas une science exacte, mais plutôt une pratique où l'expérience et l'interprétation jouent un grand rôle, avec les composantes primordiales que sont l'art et la vision, mais aussi la prise de risque. Changer, c'est d'une certaine façon recréer un monde que l'imagination permet d'entrevoir. Changer pour un fonctionnement plus approprié au marché, c'est aussi interpréter, hasarder des hypothèses avant de s'engager dans la nouveauté.

- ▼ **Objectifs** : **À travers l'art du burlesque et l'expérience de l'improvisation poétique, cet atelier propose une expérience artistique et ludique, qui dérange, fait voir autrement, permet d'explorer la crise. Il ouvre sur une vision créatrice nécessaire pour dominer les situations de plus en plus complexes. Par l'expérience de l'écoute sensible, du lâcher-prise, de l'intuition, et de la prise de risque, il met en lien avec des ressources profondes, souvent insoupçonnées. L'aspect ludique est facilitateur de l'expérience.**



Sandrine Chenivresse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)

Compétences : accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...

7- Team-building et créativité : écoute, lâcher-prise, reconnexion et jeu pour relancer la cohésion d'équipe

Individuel En groupe

Durée 3h

Participants/session

8 à 15 pers. dans un même groupe continu

Fréquence

1 fois par mois pendant 6 mois

L'imagination créatrice au service d'une cohésion stimulante et efficiente : l'expérience du détour burlesque

Contexte : Le changement organisationnel demande aux professionnels une forte adaptabilité. Les phases de transition peuvent être brutales et déstabilisantes, surtout lorsque la charge de travail s'accroît, le rythme s'intensifie, les objectifs ne sont pas suffisamment définis ou clairs, et que les ajustements nécessaires dans l'organisation du travail se font attendre. Pour parer aux urgences et éviter des situations de blocage, les professionnels doivent parfois prendre des initiatives et faire preuve d'autonomie, en quelque sorte « improviser ». Il faut y être préparé pour éviter qu'un sentiment d'insécurité n'ait un effet inhibiteur sur la capacité d'agir, générant des résistances et des mécanismes de défenses improductifs. Vivre et intégrer le changement, c'est accepter d'être bousculé, de perdre momentanément ses repères, et pouvoir imaginer d'autres modes d'actions.

Contenu : L'art est vecteur du changement. Cet atelier continu centré sur l'art du burlesque et l'improvisation propose une expérience artistique et ludique, qui dérange, fait voir autrement, permet d'explorer la crise tout en laissant entrer une dimension poétique. Il favorise une plus grande connaissance de soi et de l'autre, la connexion à des potentialités parfois insoupçonnées. Oser ce pas de côté, aussi petit soit-il, permet souvent une vision créatrice nécessaire pour dominer les situations de plus en plus complexes. L'aspect ludique est facilitateur de l'expérience.

✓ Objectifs : **Reconnaître et accueillir son état émotionnel pour le transformer en atout - Expérimenter le lâcher-prise - Libérer son intuition et son potentiel créatif - Trouver sens et plaisir dans la nouveauté - Oser la prise de risque face à l'incertitude et l'inconnu - Vivre l'expérience sensible (émotion, émerveillement, énergie) et ouvrir la vision - Développer son écoute et sa capacité de relation à l'autre**



Sandrine Chenivresse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)

Compétences : accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...

8- Ateliers d'harmonie collective par l'expérience sensorielle de la musique : s'inspirer, sentir et travailler autrement

Individuel En groupe

Durée 3h

Participants/session

6 à 12 personnes dans un même groupe continu

Fréquence

1 fois par mois pendant 6 mois

Contexte : Face au modèle de financiarisation accrue des entreprises et face à l'incertitude et la flexibilité que ce dernier induit, la relation humaine devient plus que jamais le cœur du succès d'une organisation. Des ressources telles que l'intuition, l'empathie, l'écoute active, le soutien émotionnel... deviennent incontournables dans le métier de manager face à un contexte d'adaptation permanente et en vue d'une harmonie collective. Gérer la pression sur les équipes, renforcer la motivation, favoriser l'entraide et le travail d'équipe, autant d'actions qui complexifient le rôle du manager : discerner, décider, impulser, anticiper, développer une qualité de présence.

Contenus : L'originalité de ces « ateliers sensibles et sensoriels » est d'apporter par « l'expérience du détour par un art » la disposition et l'ouverture à apprendre les uns des autres afin d'améliorer sa pratique dans le quotidien professionnel. Ces ateliers sont co-animés par un intervenant psychosociologue et un artiste.

Exemple de contenu : « Harmoniser son équipe en faisant œuvre ensemble, la responsabilité du manager »

- Explorer l'inconnu : déchiffrer la partition du changement et savoir la transposer de façon créative
- Le rythme et le tempo : ajuster son propre rythme managérial aux réalités du terrain pour avancer tous ensemble
- Le jeu du contre-point : la superposition organisée de lignes mélodiques distinctes
- Rester connecté à soi-même et aux autres : manager par l'écoute, en vue d'une harmonie collective

❖ Objectifs : **Découvrir l'impact et le bénéfice de la coopération, de l'entraide et de l'intelligence collective. Prendre du recul, trouver des solutions concrètes à des problématiques managériales, partager l'expérience, exprimer ses difficultés. Favoriser le travail collaboratif et la transversalité. Installer une dynamique de coopération pour de nouvelles pratiques.**



Sandrine Chenivresse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)

Compétences : accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...

9- Histoire de vie et Projet professionnel : faire face à l'évolution du contexte professionnel ou du métier (ateliers de coaching collectif et d'écriture)

Individuel En groupe

Durée 3h

Participants/session

4 à 8 personnes dans un même groupe continu

Fréquence 1 fois par mois pendant 6 mois

Contexte : Le thème du travail est un sujet complexe. Reflet d'une société confrontée à de fortes mutations, le travail est à la fois porteur de valeurs profondes tout en étant soumis à une constante évolution. Il est constitué de dimensions multiples touchant au désir, au sens, à la construction de l'identité, aux notions de plaisir, de satisfaction et parfois de souffrance... Dans le cadre de la prévention des RPS, l'actualité de l'entreprise peut rendre le sujet aigu lors d'une réorganisation (ex : plan social, externalisation ou disparition de certains métiers). La perte d'un emploi est un choc brutal. La disparition soudaine d'un métier choisi et par lequel on a construit son expérience et sa pratique, en est un autre. Car le travail fait partie de nos vies : c'est établir des relations avec les autres, s'engager dans des formes de coopération et d'échanges, confronter les points de vue, expérimenter les pratiques, donner de la visibilité aux capacités et ressources de chacun. C'est aussi transmettre savoir, savoir-faire et savoir-être, valider ses contributions propres, enfin être en mesure de marquer de son empreinte l'environnement et œuvrer sur le cours des choses.

Contenus : Ce cycle propose un cheminement réflexif et créatif à la croisée de l'Histoire de vie, du Projet professionnel et de l'écriture. Il permet d'identifier les moments de vie d'où émergent ou effleurent à la surface ses potentiels, ses capacités, ses compétences et surtout ses rêves enfouis. Il s'adresse au professionnel en réflexion sur sa vie personnelle et sa relation au travail, en particulier dans des moments de questionnement, de reconversion, de changement de poste, de chômage, de perte du métier...

Objectifs : les valeurs et les contradictions de l'individu en situation de travail - les tentatives pour trouver des médiations qui donnent sens au parcours réalisé et à poursuivre - l'axe transgénérationnel (projet parental, histoire familiale, modèles professionnels hérités, entre identité héritée et identité souhaitée...) - le parcours personnel déjà accompli - la mise en sens de ses expériences et la prise de recul - l'émergence du projet, exprimé au présent et tourné vers l'avenir, son exploration - l'ouverture du champ du possible et de nouvelles perspectives - la mise en écriture de soi



Sandrine Chenivresse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)

Compétences : accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...

10- Restaurer la cohésion et la coopération par la régulation d'équipe

Individuel En groupe

Durée 3h

Participants/session

6 à 12 personnes dans un même groupe continu

Fréquence 1 fois par mois pendant 9 mois

Contexte : Souvent confondue avec la supervision et l'analyse des pratiques, la régulation d'équipe s'en distingue. Elle implique tous les membres d'une équipe, y compris les responsables/managers. Ayant pour objet spécifique de restaurer les capacités de coopération entre professionnels, elle permet de traiter les relations au sein d'une équipe et de mieux appréhender, dans leur diversité et leur complexité, les situations délicates et conflictuelles. Ainsi une régulation d'équipe ne sera déclenchée que lorsqu'aura été fait le constat que les professionnels sont dans une difficulté de coopération (situation de mésententes répétées, de difficultés de collaboration entre certains membres de l'équipe, de conflits, de blocages, voire d'incapacité de production). Dans la mesure où la régulation d'équipe travaille sur la coopération, elle touche à la dynamique de groupe, à l'organisation du travail, à la production. Elle n'est donc pas du domaine réservé à la psychologie clinique, mais bien plus de la psychosociologie, à la croisée de l'être intime et de l'être social.

Contenus : Le but d'une régulation d'équipe est de maintenir ou de rééquilibrer l'énergie dans une action, malgré le changement. Elle fait qu'une équipe soit un groupe en dynamique, à savoir non pas un ensemble d'individualités se défendant les unes contre les autres, mais une entité composée de singularités qui se respectent et œuvrent, ensemble, afin d'être en capacité de converger sur un objectif à la fois identique et divergent pour chacun. Les difficultés rencontrées et leurs effets ont besoin d'être parlés et élaborés tant au plan individuel que collectif. L'écoute distanciée d'un psychosociologue externe à la structure favorise un espace et un temps d'expression des non-dits et d'évacuation des tensions.

- ✔ **Objectifs :** permettre aux professionnels d'exprimer la façon dont ils vivent personnellement les événements survenus, dans le cadre de leur fonction et en rapport à l'histoire du service et à la conception du travail - réguler des tensions, parvenir à des constats partagés et faire émerger des pistes de travail pour résoudre les difficultés.



Sandrine Chenivresse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)

Compétences : accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...

Présentation des intervenants



Marjorie Dumont-Crisolago (Présidente en charge de la direction commerciale et marketing)
Chef de projet, coordinatrice



Anne-Charlotte Delobelle (Diététicienne-Nutritionniste)
Compétences : troubles des conduites alimentaires, prise en charge du surpoids et de l'obésité, éducation nutritionnelle, pathologies chroniques et métaboliques (Diabète, Insuffisance Rénale, Hypercholestérolémie...)...



Sandrine Chenivesse (Anthropologue, Psychanalyste, Psychosociologue clinicienne, Clown)
Compétences : Conception, pilotage et animation de projet, accompagnement au changement, conduite managériale, prévention des RPS, audit et DUER, gestion des conflits, de la violence et du stress, analyse des pratiques professionnelles, développement professionnel, clinique narrative (Histoire de vie)...



Luce Janin Devillars (Psychologue clinicienne, coach certifié, consultante senior en conduite du changement & RPS)
Compétences : Ecoute psychologique au travail, aide aux addictions, gestion des personnalités dysfonctionnelles, formation à la gestion du stress, analyse de pratiques et supervision de manager...



Marie Gidon (Sophrologue)
Compétences : Sophrologie (détente et relaxation), animation d'ateliers bien-être / groupes de sophrologie

23, Rue Gambetta
93400 Saint-Ouen, France
Tél. : 01.44.09.70.44

Contact :
Marjorie Dumont - Crisolago
md@preventech.net

www.preventech.net