



La **méthode OPR®** permet de dynamiser la vie des hommes et des équipes en optimisant et en valorisant leur potentiel relationnel.

Crée en France par **VAKOM** il y a plus de 30 ans, il s'agit d'une méthode de Ressources Humaines et de management qui caractérise le fonctionnement de la personne et permet d'agir sur les comportements. Plus de 80 000 personnes l'ont utilisée à ce jour.

Elle repose sur le décodage de mots choisis par l'individu et qui révèlent ses préférences cérébrales et s'adresse à toute personne se trouvant dans des situations de :

- ▶ **Communication**
- ▶ **Négociation**
- ▶ **Management**

« *98.85% des problèmes vécus au travail et dans la vie privée sont dus à des situations relationnelles mal maîtrisées ou mal vécues.* »



# Les convictions de l'OPR®

## « POUR COMPRENDRE LES AUTRES, IL FAUT SE COMPRENDRE SOI-MÊME »

L'OPR® est une méthode pour se comprendre et pour mieux comprendre les autres. Elle permet d'identifier son propre mode de fonctionnement naturel et donne des clefs pour améliorer la communication avec les autres.

## « ON NE FAIT BIEN LONGTEMPS QUE CE QUE L'ON AIME »

La méthode OPR® permet de comprendre de manière simple ce qui nous donne l'envie de faire. Ce qui nous procure du plaisir, ce que nous privilégions, ce que nous aimons faire dans la durée.

## « ON A AUTOUR DE SOI LES RELATIONS QUE L'ON MERITE »

Tout est relation, tout est communication. La méthode OPR® permet à chaque personne de mesurer avec objectivité les forces et faiblesses de sa communication et les effets sur sa relation avec l'autre.

## « IL EST IMPOSSIBLE DE CHANGER QUELQU'UN »

Elle permet de comprendre ce que nous pouvons faire pour être bien dans notre environnement. Elle nous incite non pas à changer mais à nous adapter face aux différentes situations rencontrées, à faire des efforts dans notre relation aux autres pour être mieux compris. Elle nous permet d'admettre enfin qu'il faut éviter de considérer l'autre comme un frein, un empêchement de..., d'éviter de vouloir le changer et apprendre à le reconnaître et l'accepter tel qu'il est.

## « IL NE SERT À RIEN DE MOTIVER LES AUTRES. CRÉONS LES CONDITIONS POUR QU'ILS SE MOTIVENT »

En nous permettant de comprendre nos zones de motivation et nos zones de démotivation, cette méthode nous aide à déceler ces mêmes zones chez les autres et à faire ce qu'il faut pour aider les personnes autour de nous à trouver les conditions de leurs motivations.

# Une méthode utile...

## Pour Tous

Elle nous incite à faire ce qu'il faut pour mieux comprendre les situations, adapter notre communication, positiver notre relation, notre vision des situations vécues. « L'important ce n'est pas le comportement de l'autre, c'est ma perception, ma compréhension et surtout mon adaptation à ce comportement ».

## Pour les négociateurs

Elle nous révèle notre style de négociation, ce que nous privilégions dans les situations de relation à l'autre avec un enjeu (vente, achat, entretien d'embauche, prise de décision collective...). Elle nous incite à mieux observer notre interlocuteur pour accentuer notre négociation vers son style d'achat et/ou son style de vente. Elle nous apprend à ajouter à notre argumentaire produit/service l'argument relationnel essentiel que notre interlocuteur souhaite pour se décider. Elle permet de développer l'efficacité et la performance quel que soit le profil de notre interlocuteur.

## Pour les managers

La méthode OPR® est un formidable moyen de se situer en tant que responsable. Elle nous renvoie le style naturel que nous utilisons pour diriger/animer. Grâce à ce résultat, le manager est capable de comprendre là où il doit être vigilant pour être plus efficace et comment il doit s'entourer. Il comprendra l'influence positive ou négative qu'il exerce sur l'efficacité de ses collaborateurs. Le manager pourra grâce à la méthode, s'adapter au profil de ses proches collaborateurs en les mettant dans les meilleures conditions de réussite.

On ne manage pas une équipe !  
On manage les Humains dans une équipe



La méthode OPR® ne traite  
**ni d'intelligence, ni de compétences**  
mais bien de **préférences.**

# Grandir, faire grandir pour construire l'entreprise de demain

---

## Un autre effet papillon

Un enfant curieux, impatient de voir un papillon sortir de sa chrysalide, voulut l'aider à se libérer plus rapidement en déchirant délicatement son cocon. Or le papillon ne s'envola jamais.

N'ayant pu sortir seul, il n'avait pas donné assez de forces à ses ailes.



C'est en créant les conditions de leur motivation, de leur épanouissement, que vous valoriserez les talents de ceux qui vous entourent.

Si le battement d'aile d'un papillon peut déclencher une tornade, il peut aussi l'arrêter !

Si votre comportement peut créer des tensions, des incompréhensions il peut aussi rendre riches vos relations !

Il peut également vous permettre de manager chaque personne en contribuant à développer son bien-être et sa performance.



*Vouloir aider quelqu'un en supprimant l'obstacle à sa place, c'est le priver de l'expérience nécessaire à son autonomie.*

*Il est important de laisser grandir par eux-même les hommes et les femmes de l'entreprise en leur en donnant les moyens, l'environnement et l'envie.*

