



Parrhèsia

Tellement plus
que du
management...



Découvrez toutes nos thématiques



Consultez notre eBook
dans son intégralité
en scannant le QRcode
ou en cliquant [ICI](#)

Conception éditoriale et rédaction : Parrhèsia
Conception graphique : Agence OMH

Qui sommes-nous ?



→ **Sophie Girard** 
Associée

Diplômée de Skema Lille, Sophie Girard débute son parcours chez Auchan, où elle encadre pendant cinq ans deux équipes opérationnelles. Dans un univers de forte pression économique, elle apprend à conjuguer exigence de résultats et attention sincère au développement de ses collaborateurs. Elle y forge un socle de convictions solides : l'efficacité ne vaut que si elle respecte les personnes, et le management ne s'improvise pas.



→ **Jean-Olivier Allègre** 
Associé

Philosophe, consultant et formateur Originaire du Jura (binational franco-suisse), il se définit lui-même comme un « petit artisan du management » forgeant des concepts, des outils et des méthodes pour penser et agir juste. Depuis 1998, il accompagne celles et ceux qui managent des équipes au quotidien, prennent des décisions, traversent des conflits, construisent des collectifs, et sont en quête d'une performance à visage humain.

Édito

Notre philosophie ? Faire appel à... la philosophie !

Depuis 2002, nous accompagnons dirigeants et managers en quête de performance humaine dans l'animation d'équipes. Pour vous, nous concevons des réponses et des expériences uniques !

Notre engagement est de permettre à chacun de nos participants de progresser professionnellement, dans ses relations aux autres et aussi humainement.

Au-delà de notre savoir-faire, de notre expérience, nous vous apportons sans faille et en continu notre énergie, notre soutien et notre *Parrhèsia (Franc-Parler)*.



La certification qualité
a été délivrée au titre
de la catégorie
Actions de formation



■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Pour aller plus loin

5 métiers pour répondre à vos interrogations



Audit management & Culture d'Entreprise

Évaluation individuelle, fonctionnement collectif, etc.



Conseils

Culture d'entreprise, alignement stratégique, management, stratégie de communication, etc. Le Conseil est à la fois la base et l'achèvement de notre métier et est dédié à votre réussite.



Création & Animation de formations

Workshop, formation-atelier, formation-action, formation prise de recul, séminaire.



Accompagnement individuel

Développement personnel, projet professionnel, prise de poste, accompagnement au changement, etc.



Conférences

Notre pratique consiste en la réalisation de conférences sur mesure sur des thèmes spécifiques répondant aux besoins et enjeux de nos clients.

A misty, atmospheric photograph of a mountain peak. A single, dark tree stands prominently on the ridge of the mountain. The scene is shrouded in fog or low clouds, creating a sense of isolation and mystery. The overall color palette is muted, with greys, greens, and soft whites.

Comment manager les fragilités au travail ?

Nous vous proposons un chemin conduisant à :

- Distinguer fatigue passagère, démotivation profonde, perte de repères ou épuisement brutal ;
- Poser des diagnostics précis, sans confondre fragilité et caprice ;
- Identifier ce qui relève de l'organisation, de la culture, ou de la personne — même quand c'est flou ou politiquement sensible ;
- Repenser votre posture : pas sauveur, pas psy, pas bourreau — juste adulte, lucide, ajusté ;
- Prendre soin sans mater, soutenir sans infantiliser, encadrer sans culpabiliser.

Comment manager les fragilités au travail ?

Constat — Ce qui coince aujourd'hui avec les fragilités au travail (et pourquoi on ne peut plus faire semblant)

Démotivation, désengagement, désimplication, épuisement professionnel... Les fragilités au travail ne relèvent pas du « *Je n'ai pas envie* ». Elles relèvent, bien plus souvent qu'on ne l'imagine, du « *Je ne peux plus* »... ou, plus brutalement encore : « *Je n'en peux plus* ».

Le diagnostic est difficile à poser. Parce qu'il est flou. Parce qu'il est sensible. Parce qu'il touche parfois ceux-là mêmes qui devraient l'analyser : les managers, les dirigeants, les RH... Et parce qu'il se brouille dans un flot de représentations contradictoires.

Car dans un monde où certains jouent avec les codes de la victimisation pour esquiver toute responsabilité, ceux qui souffrent vraiment deviennent invisibles. L'épuisement se banalise. Les signaux faibles deviennent inaudibles. Et l'on finit par confondre fatigue et effondrement,

démotivation et désimplication, sensibilité et fragilité, faille et faiblesse.

Mais la réalité est là.

Depuis 2020, les managers de proximité sont en première ligne : *réorganisations en rafale, plans de transformation, télétravail subi, puis négocié, puis hybridé, crises de pouvoir d'achat, crises de sens, crises de nerfs, voire plus si affinités...*

Et pendant ce temps, les attentes augmentent. Les équipes sont à bout. Et le haut de la pyramide, souvent, ne voit plus ce qui se joue sur le terrain.

Résultat : une rupture nette entre les dirigeants et les managers de première ligne, qui se sentent abandonnés, sans relais, sans boussole, parfois sans énergie.



Manager aujourd'hui, c'est apprendre à tenir sans se trahir — et à accompagner sans se perdre, dans un monde où l'usure est réelle, mais la lucidité reste la seule boussole.

Notre approche différenciante ?

Fragilités au travail : en parler vraiment, sans pathos ni tabou

Aujourd'hui, le monde professionnel se divise (caricaturalement) en deux camps :

- **Les fragiles perpétuels**, toujours à bout de souffle, toujours « *pas bien* »
- **Les insubmersibles-invulnérables-immortels**, jamais fatigués, jamais atteints, et/ou jamais légitimes à se plaindre.

Mais au fond, plus personne ne sait vraiment ce que veulent dire fragilité, sensibilité, faille, faiblesse. Tout se mélange. Tout s'exagère. Tout se banalise.

Burn-out, perte de sens, désimplication, arrêt longue durée, retour impossible, peur de revenir, peur de rester, fatigue, dégoût, ras-le-bol, cynisme... Les signaux se brouillent.

Ceux qui ont vraiment mal ne sont plus entendus. Et plus personne n'arrive à nommer la douleur, ses causes réelles, ses racines profondes, ses symptômes invisibles. Encore moins à poser un remède. Comme l'écrivait Albert Camus : « *mal nommer les choses, c'est rajouter du malheur au monde.* »

Pendant ce temps-là, les managers — surtout de proximité — encaissent pour tout le monde. Ils gèrent les crises, les absents, les arrêts, les retours, les nerfs à fleur de peau, les plaintes, les silences, les états d'âme, les dégâts. Surtout depuis 2020, entre réorganisations en rafales et vie personnelle qui déborde : pouvoir d'achat, stress, santé mentale, incertitudes, anxiété...

Au sein de *Parrhèsia*, nous ne vous proposerons pas une conférence sur la bienveillance-gentillesse, confondue avec la mièvrerie. Et surtout tellement cynique, quand on exige d'un manager qu'il tienne la performance avec une équipe décimée, sans les compétences nécessaires, ni les moyens. Nous ne vous expliquerons pas que si vos équipes craquent, c'est parce que vous avez mal communiqué leur raison d'être. Nous ne vous faisons pas la leçon. Nous vous donnons des clefs. Nous nous appuyons sur le réel des participants, sur des cas concrets, sur des impasses vécues. Ça pique. Mais c'est comme ça qu'on avance. Nous apportons des méthodes, des outils, du discernement, des pistes d'action — pas des injonctions.

Nous vous proposons un chemin qui permette de faire face. Parce qu'aujourd'hui, manager, c'est parfois ça : tenir debout quand tout le monde s'effondre.



Ce que nous proposons

Travailler en profondeur sur vos 5 niveaux de ressources humaines :

les identifier, les hiérarchiser, comprendre ce qui les nourrit... et ce qui les épuise, reconnecter énergie, envie et responsabilité. Autrement dit, apprendre à réguler son énergie personnellement et professionnellement, avec ses hauts et ses bas dans la durée. Pas seulement *tenir*, mais savoir s'ajuster sans s'épuiser.

Poser les bons diagnostics : Pas uniquement sur l'épuisement, mais aussi sur la motivation, la démotivation, le sens, les désalignements. À la fois dans vos pratiques managériales et dans l'organisation plus globale de votre entreprise, de votre service.

Un travail (séances individuelles ou en atelier collectif) structuré autour de plusieurs moments structurants :

- Temps de prise de recul : pour sortir de l'agitation et enfin penser ;
- Temps d'observation : pour repérer les zones de tension, d'usure, de fuite ;
- Temps de diagnostic : lucide, concret, sans complaisance ;
- Temps de réponses : réalistes, personnalisées, actionnables.

Un accompagnement individuel ou collectif (en séminaire),

centré sur votre propre cartographie de ressources. Ce que vous mobilisez. Ce que vous gaspillez. Ce que vous ignorez.

Mais aussi : un travail sur votre vocation et votre mission

pour retrouver l'alignement – pas celui des bilans de compétences fades, mais un positionnement fort, incarné, exigeant :

Pourquoi vous êtes là ?

Ce que vous tenez ?

Ce que vous portez ?

C'est ce que nous vous aidons à clarifier. **Pour ne plus seulement gérer, mais habiter votre vie professionnelle.**

Avec quelles méthodes ?



Conseils



Création et animation de formations



Accompagnement individuel



Conférences

Nos chiffres clés

2024-2025

98,4 %

C'est le taux de satisfaction¹ des participants à nos formations

100 %

C'est le taux globale de satisfaction des commanditaires

8,99

C'est la note² moyenne /10 donnée par les participants pour nos interventions

999

C'est le nombre de participants à nos formations

6 927

C'est le nombre d'heures de formation dispensées

590

C'est le nombre de fiches formalisées

pour plus de 2 900 pages d'apports théoriques, d'outils et de méthodes. Une base de données de plus de 2 560 articles de presse sélectionnés et analysés.

1. Chaque participant remplit, au terme de l'intervention, une évaluation individuelle composée de plus de 15 critères balayant l'ensemble de l'intervention (préparation, objectifs, qualités pédagogiques, animation, performance, etc...). C'est à partir de ces critères qu'est calculé le taux de performance « Satisfaction des participants à nos formations ».

2. D'autre part, chaque participant met une note sur une échelle de 10 pour exprimer sa satisfaction globale.

Ils nous font confiance

→ Voir toutes nos références

La certification qualité
a été délivrée au titre
de la catégorie
Actions de formation



Parrhèsia
Lyon

16 Rue Crillon
69006 LYON

Jean-Olivier Allègre
Mob. +33 6 08 49 07 99

Sophie Girard
Mob. +33 6 17 97 18 61

Parrhèsia
Lausanne

Avenue de Gratta Paille 2
C/° Forvis Mazars
1018 LAUSANNE

Jean-Olivier Allègre
Natel : +41 78 976 37 70

www.parrhesia.fr
infos@parrhesia.fr

Suivez-nous sur LinkedIn 

