



Parrhèsia

**Tellement plus
que du
management...**



Découvrez toutes nos thématiques



Consultez notre eBook
dans son intégralité
en scannant le QRcode
ou en cliquant **ICI**

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

Qualiopi 
processus certifié
 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.



Comment manager les nouvelles mentalités au travail ?

Là où le travail était autrefois un pilier identitaire, un centre de gravité existentiel, il devient un élément périphérique, parmi d'autres engagements de vie. On peut le regretter, s'en réjouir ou l'ignorer, mais il est inutile de faire comme si ce déplacement n'était pas là. **Il est là. Partout.**

Comment manager les nouvelles mentalités au travail ?

Constat — Ce qui coince aujourd'hui avec les nouvelles mentalités au travail (et pourquoi ce n'est pas juste une question de générations)

Et si nous essayions, pour une fois, d'aller au-delà du gloubi-boulga convenu des conférences LinkedIn et des articles « *Les jeunes veulent du sens* » — généralement écrits par des gens qui ne comprennent ni les jeunes, ni le sens ?

Non, ce n'est pas un problème de générations. Ce n'est pas une histoire de jeunes capricieux, ni de boomers dépassés. C'est une mutation profonde, sociétale, voire anthropologique, du rapport au travail.

L'engagement, le sens, l'implication : tout a changé.

Et derrière ce déplacement, c'est aussi le rapport au pouvoir, à la hiérarchie, à l'autorité, à la responsabilité qui est profondément bousculé.

Avec parfois des réactions d'une intensité irrationnelle, à la limite de l'hystérie — où poser un simple cadre déclenche des levées de boucliers façon « *résistance au fascisme rampant* », où chaque consigne devient suspecte, chaque rappel est vécu comme une alerte rouge sur la démocratie. Un rien devient *domination*. Une demande devient *violence symbolique*.

Le débat sur l'autorité a parfois viré au grotesque — mais ses effets, eux, sont bien réels. Inflammables, même. Comme si chaque

cadre posé était un chemin conduisant au totalitarisme et au retour du bruit des bottes, la nuit, dans les rues. Ambiance...

Le management devient alors un art de précision : parce qu'on ne peut plus manager aujourd'hui comme il y a dix ans. Les leviers traditionnels d'engagement ne fonctionnent plus ou marchent à vide.

Et pourtant, il faut continuer à faire équipe, à coopérer, à produire de la valeur, à construire du commun. Ce n'est plus un défi managérial. C'est devenu une mission de vie. Et quand on y parvient... un miracle ?



Le management, aujourd'hui, c'est tenir l'équilibre entre confort légitime, exigences collectives... et Narcisses Immatures™ en roue libre. Un exercice de haute précision et de haute voltige.

Notre approche différenciante ?

Mutations du travail et Narcisses Immatures™ : comprendre, ajuster, tenir

Toutes les évolutions du rapport au travail ne relèvent pas du *problème de génération*, ni d'un supposé effondrement de la motivation. Certaines mutations sont légitimes, profondes, parfois salutaires — et nous obligent à penser autrement le management. Parmi elles, le *rééquilibrage entre vie professionnelle et vie personnelle* : une demande croissante, largement partagée, qui traduit non pas un désengagement, mais un changement de priorité. La recherche de sens, la protection de sa santé mentale, le refus du surengagement ou du présentisme — autant de signaux indiquant qu'il est temps de repenser l'organisation du travail, et non de la défendre bec et ongles comme un vieux bastion.

Le télétravail, souvent vu comme une quête de confort, participe de ce mouvement. Il révèle un besoin d'autonomie, d'adaptation des rythmes, de flexibilité — et non une volonté de *travailler moins*. Encore faut-il savoir l'encadrer, l'accompagner, le rendre coopératif, sans céder au *chacun dans son coin* ou au *fais ce que tu veux, tant que t'as rendu ce qui était attendu*.

Ce n'est donc pas le travail en tant que tel qui est rejeté, mais certaines formes d'organisation, de pression, ou d'absurdité managériale. Et c'est une excellente nouvelle : cela signifie qu'on peut encore transformer, améliorer, ajuster.

Mais dans le même mouvement, une autre tendance plus toxique a émergé — et c'est celle-là qui vous épuise : la montée en puissance des Narcisses Immatures™. Pas simplement des collaborateurs exigeants ou volatils, mais des comportements régressifs, puérils, marqués par une hypersensibilité à la frustration, une intolérance au cadre, une coopération impossible sans se vivre en victime ou en héros. Ce phénomène n'est pas un jugement sur les personnes : c'est une mutation anthropologique, que nous avons analysée depuis bientôt 30 ans — bien avant que les entreprises ne commencent à en subir les effets. Dès 1999, nourris par « *La fatigue d'être soi* » (A. Ehrenberg) et les intuitions fulgurantes de Boris Cyrulnik sur les « *nourrissons géants* » (Parler d'amour au bord du gouffre), nous avons saisi cette bascule majeure : **le passage d'une société du devoir à une société du plaisir**. Depuis, nous avons approfondi, modélisé, mis en lien. Notre approche des Narcisses Immatures™ est exclusive. Elle ne se contente pas de dénoncer ou de caricaturer : elle relie histoire, culture, psychologie et pratiques managériales concrètes, pour offrir aux dirigeants et managers des clés puissantes de compréhension et d'action.

Nous avons trente ans d'avance. Et ça change tout.

Parce qu'aujourd'hui, face à ces comportements déstabilisants, la plupart des discours oscillent entre le laxisme culpabilisé et la rigidité inefficace.

Nous vous proposons une troisième voie : lucide, structurante, profondément humaine.

Ce que nous proposons

Notre grille d'analyse exclusive ne pathologise pas les individus. Elle éclaire les effets systémiques d'une mutation anthropologique dans la vie des organisations. Elle donne aux managers les clefs pour comprendre des comportements souvent déroutants — parfois infantilisés, parfois caricaturés — et surtout, pour retrouver une prise là où tout semble glisser.

Nous vous accompagnons pour :

- Nommer clairement ce que vous observez au quotidien, mais que vous n'osiez plus dire — par peur de *mal penser* ou de *mal manager*. Sans langue de bois, sans faux consensus RH ;
- Redéfinir des cadres clairs, avec exigence mais sans autoritarisme — parce que le flou n'est pas bienveillant, il est toxique ;
- Travailler votre posture d'adulte face aux

Narcisses Immatures™ : ni sauveur, ni victime, ni bourreau ;

- Réconcilier liberté individuelle et bien commun — remettre de la maturité, de la responsabilité, du collectif ;
- Rebâtir une maturité managériale, sans tomber ni dans le laxisme, ni dans le dirigisme ;
- Et surtout : retrouver de la solidité, là où le terrain semble instable, glissant, voire franchement marécageux.

Parce que le management, aujourd'hui, ce n'est plus un métier. C'est une épreuve de vérité.

Parce que faire face aux Narcisses Immatures™, ce n'est pas faire la guerre à ses collaborateurs — c'est tenir bon sur une ligne de crête : celle d'un management adulte, ajusté, structurant... et profondément humain.

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 

