Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Tarot de Marseille : un miroir pour se comprendre et agir



Longtemps réduit à une pratique divinatoire, le Tarot de Marseille retrouve aujourd'hui sa vocation première : celle d'un langage symbolique puissant, au service de la connaissance de soi et de la prise de décision. C'est cette approche résolument introspective et responsable que propose Catherine Bugeon, ce dimanche à la Maison Bronzini à Villeneuve-lès-Avignon, lors d'une conférence ouverte à tous, enrichie de tirages collectifs et individuels conçus comme des outils d'éclairage et d'action.

Né en Europe à la Renaissance, le Tarot de Marseille n'est ni un oracle ni un art divinatoire au sens strict. Conçu à l'origine comme un jeu de cartes illustré, il s'est peu à peu imposé comme un véritable 'livre d'images', composé de 78 cartes, où se mêlent symboles médiévaux, allégories philosophiques et représentations universelles de l'expérience humaine.

Le Tarot de Marseille, un héritage culturel avant tout

Les 22 arcanes majeurs, arcane signifiant 'secret', dessinent un parcours de vie : celui des choix, des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

crises, des transformations et des élans créateurs qui jalonnent toute existence. Bien loin de prédire l'avenir, le Tarot agit comme un miroir : il aide à lire le présent, à comprendre ses mécanismes internes et à poser des décisions plus justes, en conscience de soi et des autres.

Un outil d'introspection et de responsabilité

C'est précisément cette dimension que met en lumière la conférence proposée par Catherine Bugeon. Coach et consultante, elle utilise le Tarot de Marseille non comme un instrument de voyance, mais comme un support de réflexion et de dialogue. Les cartes deviennent alors des révélateurs : elles ouvrent des pistes, questionnent les blocages, mettent en évidence les ressources souvent inexploitées.

Des tirages collectifs et individuels

Les tirages proposés, collectifs ou individuels, s'inscrivent dans cette logique : il ne s'agit pas de 'recevoir une réponse', mais d'évaluer une situation, de clarifier un enjeu et d'identifier des leviers d'action concrets et rapides. Une démarche qui conjugue intuition et lucidité, créativité et ancrage dans le réel.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Un parcours au service de la relation humaine
Le chemin de Catherine Bugeon éclaire cette approche singulière. Issue d'un univers professionnel tourné vers l'humain, infirmière, puis cadre de santé, engagée ensuite dans la sphère publique et politique, elle a exercé au contact de profils variés, des plus fragiles aux plus exposés. Médiation, management, accompagnement du changement : autant de expériences qui ont nourri sa capacité à écouter, analyser et apaiser.

Catherine Bugeon
Formée au coaching, aux sciences humaines et au langage symbolique, elle revendique une pratique où l'on ne donne pas de conseils tout faits, mais où l'on aide chacun à décoder ce qui se joue dans l'instant présent. Le Tarot devient alors un outil parmi d'autres pour accéder à l'intuition, dépasser le mental et renouer avec une créativité souvent étouffée par les contraintes du quotidien.

Une conférence pour éclairer, expérimenter et repartir avec des clés
La rencontre de ce dimanche se veut accessible, vivante et participative. Après une mise en perspective historique et symbolique du Tarot de Marseille, place à l'expérience : tirages guidés, échanges, lectures partagées. L'objectif est clair : permettre à chacun de repartir avec une meilleure compréhension de sa situation et des pistes concrètes pour avancer, dans une démarche d'autonomie et de responsabilité.

Infos pratiques
Conférence & initiation au Tarot de Marseille. Avec : Catherine Bugeon, coach et consultante. Dimanche 18 janvier.16h. Maison Bronzini. 74, rue de la République, Villeneuve-lès-Avignon. Tarif : 8 € (café inclus). Places limitées. Réservation obligatoire : 04 90 25 45 69. À prévoir : un carnet, un stylo et, si possible, un jeu ancien de Tarot de Marseille, le plus disponible et fidèle à l'original (image ci-dessous). Une invitation à explorer autrement un patrimoine symbolique ancien, pour mieux se comprendre et avancer, ici et maintenant.
Mireille Hurlin

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Véritable Tarot de Marseille Copyright MMH

1er festival de l’égalité des chances en action

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Les jeudi 15 et vendredi 16 mai toutes les agences de France Travail de France et de Vaucluse se mobilisent pour l'égalité des chances lors du festival 'Uniques'. Objectif : Rassembler les entreprises, associations, personnes en recherche d'emploi, étudiants, autour de conférences, ateliers, du coaching, cessions de networking, de programmes de remobilisation et de formation, de visites d'entreprise... Le programme des manifestations pour façonner un monde du travail plus inclusif et équitable en Vaucluse ici, et plus détaillé à Avignon ci-après.

Le 15 mai 2025

Agence France Travail Avignon Joly Jean
« Ensemble partageons nos cartes pour l'inclusion. »
Visite de la structure Relais de Provence avec une quinzaine de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, d'une chargée de mission de Cap emploi et de la référente France travail de la structure et en présence d'un conseiller en solutions ergonomiques qui interviendra au cours de l'événement. Déroulement de la matinée : – Visite du relais de Provence. -Présentation des moyens matériels pour compenser – Echange » pourquoi pas « handis'cuter » – Intervention d'une entreprise.

Agence France Travail Avignon Joly Jean
« Table Ronde – L'accès à l'emploi pour tous : Freins, solutions et perspectives »
L'agence d'Avignon Joly Jean et Avenir 84 organisent une table ronde autour des problématiques des personnes en difficulté avec la langue française et des freins dans l'accès à l'emploi. Autour de la table

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

ronde : des centres sociaux, l'Ancli… – l'équipe du parcours langue française de l'agence d'Avignon Joly Jean et d'Avenir 84 (solution Duplex/Deffinov…) – Témoignages d'entreprises inclusives et de leurs salariés. Echanges sur ces problématiques.

Agence France Travail Réalpanier
La MRS : une méthode de recrutement inclusive
Chez France travail Réalpanier en petits groupes, chacun s'essaiera à des exercices de simulation inspirés de situations professionnelles réelles. Trois secteurs seront explorés : l'hôtellerie-restauration, le BTP et l'industrie agroalimentaire. Chaque groupe passera successivement par différents ateliers pratiques, où les participants seront invités à manipuler, tester et échanger autour des gestes, outils et savoir-faire propres à chaque métier. Ce format immersif favorise une meilleure compréhension des compétences attendues, tout en valorisant les savoir-être de chacun. Les participants seront, en amont, invités à un atelier de préparation.

Agence France Travail Cavaillon
« Parions Job ! »
Le BCI XV (club de Rugby de l'Isle sur la Sorgue) en partenariat avec E-Keep, France Travail et le Réseau pour l'Emploi organise une manifestation afin de permettre la rencontre de demandeurs d'emploi et d'entreprises. Cette manifestation s'inscrit totalement avec le dispositif Uniques qui consiste à organiser des évènements afin de promouvoir l'égalité des chances à destination des publics prioritaires, travailleurs handicapés, Seniors, Jeunes de moins de 26 ans… Le principe : Accueillir des publics prioritaires, générer des rencontres autour d'activités rugby pour conclure par un job dating engagé.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Copyrght Freepik

Agence France Travail Orange
« Gym engagée et dynamique partagée au féminin »
Rencontres en partenariat avec le Club de gym ‘Avenir gymnique orangeois’, pour une remobilisation et constitution d’un groupe de femmes, afin de favoriser les rencontres et de créer une dynamique partagée et engagée. Découverte de ce projet à l’agence d’Orange le 15 mai à 9h.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Agence France Travail Bollène
« L'égalité des chances : une femme raconte aux femmes sa belle histoire »
Un entretien collectif IAE au sein d'une structure IAE (Collectif Insertion Emploi 84 et Chantier Le pied à l'étrier) en y associant le témoignage d'une bénéficiaire.

Agence France Travail Carpentras
« Le jeu du Loup Garou »
Un événement en collaboration avec le Geiq, Geste, Agro qui propose, en présence de 4 entreprises partenaires, un jeu du loup garou revisité pour valoriser les métiers et opportunités de l'agroalimentaire auprès d'un public éloigné de l'emploi.

Agence France Travail Apt
« Lutte contre l'Isolement : La MJC d'Apt Relance la Dynamique Sociale pour les Jeunes en Quête d'Emploi »
Au sein de la MJC d'Apt (maison pour les jeunes et la culture, QPV quartier prioritaire de la politique de la ville) favoriser les rencontres des jeunes éloignés de l'emploi avec les collaborateurs de la MJC. Faciliter les liens et promouvoir l'offre de services et les ateliers proposés. Les ateliers favorisant l'inclusion : atelier de cuisine, gestion de budget… Comment au sein d'ateliers de redynamisation le public renoue avec la sociabilité. Retrouver une dynamique sociale et renouer des liens sociaux. Lutte contre l'isolement social et donc professionnel à venir.

Les 15 et 16 mai
Agence France Travail Apt
« Les demandeurs d'emploi sont des artistes. »
Il s'agit d'exposer au sein de l'agence France Travail d'Apt les œuvres des personnes qui sont accompagnées par les conseillers, souvent issues des publics fragilisés Jeunes, Deboe –Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi- Deltd –demandeur d'emploi longue durée- : peintres, céramistes, illustratrices, photographes. Vernissage (le 15 après midi) sous format « tea time » en ouverture à d'autres publics afin de favoriser les échanges et engager les conversations…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Copyright Pikisuperstar Freepik

« Réussite et résilience : des témoignages inspirants contre la discrimination »
Témoignages inspirants de personnes ayant surmonté des discriminations ou obstacles et partageant leurs expériences. Témoignages vidéos possibles. Filmer les témoignages et les passer « en boucle » sur un écran au cœur de l'agence ou gérer des témoignages en direct sous forme de plateau « télé » ou « radio ». Exemple : 2 demandeurs d'emplois suivis en Acco GLO, approche globale de l'accompagnement social- issus des QPV et qui ont été retenus l'un par la French tech autour de l'IA –intelligence artificielle- et l'autre ayant créé une application qui créé du lien sur la ville d'Apt et embarque touristes et résidents. (Les bons plans à Apt…)

Le 16 mai 2025
Agence France Travail Pertuis : »Tremplin Job »
Présentation de l'offre de service et des perspectives d'emploi lors d'un chantier à vocation d'insertion mis en place par la mairie de Pertuis pour les publics en difficulté d'insertion. En partenariat avec le Spip (Service pénitentiaire d'insertion et de probation), la Mission locale, une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (Aiaes, groupe Addap13 Association départementale pour le développement des actions de prévention des Bouches du Rhône).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Catherine Bugeon, mieux se connaître pour choisir sa vie



Au tout début, Catherine Bugeon vient d'une famille plutôt nombreuse, où, forcément la place de l'autre importe parfois plus que la sienne. Et ces autres, elle les aime. Tout d'abord infirmière puis cadre de santé, engagée en politique, sa vie s'est déroulée au contact de multiples personnalités des plus humbles aux plus connues et au cœur des collectivités où elle a exercé ses talents de manager et de médiatrice.

Et c'est ce talent du discernement de la relation à l'autre qu'elle propose désormais à tous ceux qui veulent reprendre en main, leur vie et leur destin. Sa technique ? L'écoute, l'analyse, et la recherche de solutions. On vous raconte.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Elle est celle qui désamorce les conflits,
et pacifie les terrains minés. De ceux aussi que l'on renferme parfois, au plus profond de soi. Elle éclaire d'une lumière tactique, l'épaisse ombre tapie, au cours d'un voyage intérieur où les pieds demeurent fermement sur terre et où la tête tutoie les étoiles. Alors le doute s'efface et l'on prend enfin son élan. La vie est un trésor très personnel qui requiert toute notre attention si l'on ne veut pas que d'autres s'en saisisse pour nous la ravir.

Expérience de vie
«J'ai toujours préféré la médiation qui fédère au combat qui divise. C'est ainsi que durant l'ensemble de ma vie professionnelle j'ai accompagné des équipes dans la santé comme les institutions publiques, des dirigeants d'entreprises, culturels et cultuels. J'ai ainsi été formée à de nombreuses techniques complémentaires émanant de l'Université du symbole avec Luc Bigé, l'Ecole du coaching en France avec Vincent Lenhart, au langage du tarot de Marseille avec Dora Bertini…»

Ce que je propose
«Le coaching permet l'accomplissement de sa vie et sa propre évolution vers un nouvel équilibre grâce à un accompagnement, comme un voyage, à la découverte de soi. Cela passe par ses perceptions, ressentis, intuitions pour reconnaître et décrypter les situations que nous vivons. Je préconise cinq à six séances de coaching associées à la symbolique du tarot et sur un suivi de trois mois. La première séance, offerte, a pour objectif de définir attentes, besoins et d'examiner les résultats attendus.»

L'interview
«J'exerce dans cette région du Sud-est où je vis depuis presque 25 ans maintenant, parce que j'adore cette Provence qui m'inspire beaucoup. J'ai pendant des années œuvré, travaillé auprès d'entreprises, de cadres de direction, d'équipes de santé, d'acteurs culturels et également dans la sphère publique, dans ce qu'on appelle une démarche d'accompagnement, c'est-à-dire de coaching.»

Le coaching
«J'ai eu la chance d'être certifiée coach à Montréal, au Canada, un pays très féru de nouvelles techniques de connaissance de soi, en avance dans le monde du leadership et de la dynamique d'équipe. Le coaching est une démarche qui va permettre à quelqu'un ou à des équipes de se concentrer sur un objectif de vie, un objectif professionnel, d'en repérer les blocages, les potentiels que l'on sent en nous, trop souvent enfouis.»

La grande idée ?
«C'est d'accéder à notre créativité, comme lorsque nous étions tout petits et que nous nous souvenions encore de l'imaginaire que généraient nos livres d'images, les marionnettes, tout ce que l'on nous présentait, mais qui dans le temps a été un peu atténué par un mental et un contrôle de plus en plus prégnants.»

Aujourd'hui
«Le coaching que je propose a aussi été nourri par mes passions, comme le travail des symboles qui relie des univers, au départ étrangers les uns aux autres comme la symbolique, la mythologie, la philosophie,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

la psychologie de Jung qui cependant fusionnent à merveille. Ainsi, le coaching que je propose est associé au langage symbolique du Tarot de Marseille.»

A la découverte de soi
«Le coaching c'est aussi ouvrir les portes de l'inconscient, des potentiels et des possibles, repérant les répétitions de scénario de vie, et pourquoi, de générations en génération, dans une même famille, l'on rencontre les mêmes difficultés ou échecs.»

Un choix inconscient prédominant
«C'est souvent le résultat d'un inconscient prédominant dans notre cerveau. Pourtant c'est au travers de nos rêves, ces images qui se succèdent, que nous pouvons recréer notre vie. Et c'est grâce à l'imagerie du tarot de Marseille, puissant outil d'introspection, que l'on va y chercher du sens.»

Mon travail
«Mon travail aujourd'hui c'est un peu comme d'ouvrir une poupée russe, une matriochka, qui contient plusieurs versions d'elle de plus en plus petites. Celle qui m'intéresse est d'ailleurs la plus petite. C'est notre enfant intérieur car c'est à partir de lui que tout provient et que tout peut encore être transformé.»

Comprendre le tarot
«Le tarot est né de l'envie de riches marchands,les Médicis, à l'époque de la Renaissance italienne, durant le siècle des lumières, de fréquenter et d'accueillir chez eux des philosophes, alchimistes, scientifiques, artistes peintres, musiciens, artisans, maîtres graveurs, voyageurs… Ceux-ci créèrent, ensemble, un livre d'images à la symbolique immense, subtile et cachée. Un livre qui n'aurait pas la forme d'un livre de connaissances, ce qui le préserverait d'être un jour brûlé comme cela aurait pu se produire au moment de l'inquisition. Le tarot de Marseille est donc cet immense livre, composé de 78 chapitres -78 cartes-, dont nous sommes nombreux à ne travailler que les 22 arcanes majeures. Arcane qui signifie 'secret'.»

Comment l'on va travailler
«Je n'utilise pas le tarot de Marseille comme un outil de voyance, mais comme support à nos entretiens autour d'un questionnement pour clarifier les attentes et les objectifs de la personne qui consulte. Il s'en suit un ou plusieurs tirages de cartes avec une lecture, qui va permettre d'entrer en résonance avec la problématique de l'instant présent. »

Pas de conseils mais une compréhension de l'instant
«Je ne donne pas de conseils, je décode avec la personne ce que nous avons appris arcane par arcane, la vibration que cela vient apporter, chaque arcane délivrant ses propres messages. Évidemment, beaucoup de cartes nous disent à quel point nous sommes reliés et connectés à notre inconscient. En effet, les consultants arrivent toujours à un moment de leur vie où ils prennent des décisions importantes, abordent un nouveau chemin, sachant ce qu'ils veulent vivre et surtout ne plus vivre.»

Avec les cartes,
«nous travaillons, ensemble, des situations du quotidien, comment ouvrir des potentiels, à lâcher le mental, faire confiance à son intuition et à sa créativité. Les rendez-vous s'échelonnent de quinze jours à

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

trois semaines pour prendre le temps de penser, d'intégrer ce qui a été dit, de traverser les obstacles, enfin, d'étudier des choix personnels, professionnels et, surtout, vivre des moments de joie.»

Se centrer sur soi, et toujours apprendre

«C'est aussi se centrer sur soi, oser s'affirmer en paroles et en actes. Je réfléchis également à répondre à une demande forte des gens, enthousiastes à étudier et à mieux décrypter les cartes du Tarot de Marseille, lors de cours dispensés en individuel ou en collectif. Cette transmission de toute une vie d'étude des tarots pourrait prendre la forme de stages de deux jours, comme un clin d'œil à ceux qui auraient, chez eux, un tarot de Marseille.»

Les infos pratiques

Coaching et langage de la symbolique du tarot de Marseille. Catherine Bugeon. 06 08 50 64 62. 30 bis, rue du Général Leclerc à Villeneuve-Lès-Avignon.

Marchés publics : mieux disant ou moins disant ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, réagit à l'étude des offres des marchés publics par les commissions d'appels d'offres et les conséquences que cela peut engendrer pour les usagers et les citoyens.

Un maire m'affirmait il y a quelques années que durant ces années de mandat, il avait systématiquement privilégié le moins cher (le moins-disant) au détriment du mieux-disant. Selon ses termes, les critères techniques émis par son administration pour départager les concurrents relevaient de la plus pure rigolade.

> « Une offre anormalement basse est une offre dont le prix est manifestement sous-évalué et de nature à compromettre la bonne exécution du marché. »
>
> *article L. 2152-5 du code de la commande publique*

Rions un peu, si vous le voulez bien.
En effet, le mieux est un critère de sélection d'un prestataire d'un marché qui se base sur les caractéristiques techniques, écologiques ou de délai. Le – moins-disant est un critère de prix : l'emporte celui qui a le prix le moins élevé. Une aubaine sur laquelle certaines collectivités se jettent, arguant de la gestion en bon père de famille. C'est non seulement une erreur, mais encore une imposture intellectuelle. C'est une erreur, car la posture n'est tenable que sur des marchés simples, dans lesquels le service ou l'objet acheté possède des caractéristiques techniques ou d'emploi de grande simplicité. Acheter des parpaings peut effectivement s'effectuer sur la simple base du prix. C'est une imposture intellectuelle, car croire que l'on peut acheter simplement des services complexes relèvent de la posture idéologique plutôt que de la connaissance fine des besoins de la collectivité.

Prenons un sujet brulant qu'est le ramassage des Ordures Ménagères du Grand Avignon.
Le marché global avait été estimé par l'Agglo à 28M€*. Et bien, l'entreprise qui a remporté le marché était 7M€* moins chère que la deuxième et 10M€* moins chère que la troisième. Quelle aubaine ! 7M€ de moins… une affaire ! C'était allé un peu vite en besogne car sur les 17 camions de prévu*, seuls 9 existaient* le jour du début du marché. Moins de la moitié étaient équipés de tablette GPS* permettant le suivi de la collecte et d'un point de vue organisationnel, les premières semaines relevèrent de l'horreur pour les usagers.

> « Une offre 20 à 25 % plus basse que la moyenne des autres, voire que la deuxième peut légitimement apparaître comme suspecte.»

Alors, je ne vais pas faire la leçon de l'offre anormalement basse.
Néanmoins, l'Offre Anormalement Basse fut consacrée par une ordonnance de 2015 **(voir ici)** et un décret de 2016 **(voir ici)** et relève aujourd'hui avec la Loi sapin II du code de la commande publique

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

(voir ici l'article 2152-5 du code éponyme). « Une offre anormalement basse est une offre dont le prix est manifestement sous-évalué et de nature à compromettre la bonne exécution du marché. ». L'Association des maires de France a depuis longtemps commis une fiche fort pédagogique sur le sujet **(voir ici)** tout comme le Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique **(voir ici)**.

Je me contenterai de dire qu'une offre 20 à 25 % plus basse que la moyenne des autres, voire que la deuxième peut légitimement apparaître comme suspecte. Sur un marché d'environ 30M€, une offre anormalement basse est donc celle plus basse de 6 à 7M€ de la moyenne des autres, ou de la deuxième… On n'est pas très loin de la réalité que connaissent les usagers du service de collecte du Grand Avignon…

**** Tous ces chiffres ont été énoncés par le Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Avignon lors de l'émission de France Bleu Vaucluse "Et si on en parlait?" du lundi 29 janvier 2024 (écouter ici)***

Télétravail et collectivités locales : 1 pas en avant, 2 pas en arrière ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Aujourd'hui on s'interroge sur le télétravail et son recul, après une « entrée en scène » fracassante, pandémie oblige. Où en est-on dans les collectivités locales ? Est-ce que les managers ont pris les devants et assument pleinement cette nouvelle forme de travail ou bien ont-ils lâchés les rênes en mode « on verra bien ». Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, réagit à un article de Tiffany Blandin lu sur Linkedin intitulé « Télétravail : les employeurs reculent ». Ce dernier évoque le fait que le nombre de postes ouverts qui déclarent le télétravail comme forme naturelle et prévue au contrat a perdu quelques points entre avril et octobre 2022.

« Une analyse de Victor Carreau (CEO @Comet) évoque la question de la hype, par laquelle il est montré que toute nouveauté technique connaît un recul après sa première montée en puissance et avant la reprise générale du mouvement. Cela me paraît très vrai tant un nombre incroyable de tâches ou de missions ne nécessitent pas la présence obligatoire d'un agent ou d'un salarié sur son lieu de travail. »
« Les reproches faits au télétravail liés aux difficultés de maintenir une séparation nette entre vie privée et vie professionnelle sont cependant à entendre et il faut une sacrée discipline pour ne pas voir la vie à la maison totalement bouleversée par ces nouvelles formes de production. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Un sentiment d'inutilité que ressent tout manager qui n'a plus personne à manager en présentiel

« Néanmoins, c'est sans doute par réaction que les entreprises ou les collectivités locales semblent stagner sur le télétravail. À quoi sert le chef s'il ne peut plus 'cheffer' ses subordonnés ? Où en est-on de l'antique rôle de subordination qui s'amoindrit en situation de télétravail et qui fait encore le délice de certains managers de collectivités locales. J'avoue avoir été moi-même troublé par l'absence de personnes dont je pensais qu'elles devaient être embarquées dans le même bateau que la direction générale, c'est à dire être présente, comme l'officier de bord veille à la bonne navigation du navire dont il a la charge.. J'ai ainsi limité un temps le télétravail aux non-cadres, ce qui s'avère aujourd'hui être une erreur de ma part et surtout une réaction inappropriée face au sentiment d'inutilité que ressent tout manager qui n'a plus personne à manager… en présentiel. »

Ceux qui choisissent exclusivement les lundis et les vendredis

« Alors ne nous mentons pas non plus, il est plus que certain que le télétravail est aussi utilisé par certains fonctionnaires pour en faire le moins possible ou et ce n'est pas vraiment condamnable, pour s'arranger dans sa vie personnelle. J'ai ainsi l'exemple d'un cadre de direction de la FPT, qui ayant 2 jours de télétravail par semaine, avait choisi les lundis et vendredis. Et bien oui, nécessité de service fait loi… »

« Le risque de 'dérapage' est toujours présent et les lois du service Public ou lois de Rolland augmentées doivent être l'alpha et l'omega du fonctionnaire (http://www.journal-du-droit-administratif.fr/lois-dites-de-louis-rolland/) . Mais le télétravail contribue à faire des économies d'échelle importantes en termes de gestion de locaux (s'il est anticipé), à réduire notre empreinte carbone (d'un point de vie des transports en tout cas), à améliorer l'équilibre vie professionnel et vie personnel, à contribuer à l'accélération de l'exécution de tâches répétitives mais essentielles (mandatement par exemple) et à réfléchir à une nouvelle organisation plus agile dans lequel le principe de coopération prévaut sur le principe hiérarchique dont on sait qu'il est encore extrêmement présent dans les collectivités locales. »

> «Il est urgent que les collectivités se préparent activement à cette révolution pourtant déjà bien entamée.»

« C'est donc encore interroger son rôle de manager que de considérer l'activité hors les murs d'un agent d'une commune par exemple ; c'est aussi interroger le mode de production, les missions confiées à l'agent, les objectifs qui lui sont donnés et le contrôle de la qualité du travail et tout cela est de la responsabilité du manager. Alors, que le télétravail recule, stagne ou ne fasse qu'effectuer deux pas en arrière pour mieux avancer, il est surtout certain que les collectivités locales ne sont pas à la pointe du mouvement. Et il est aussi certain que ce mouvement de fond les rattrapera. Il est urgent qu'elles se préparent activement à cette révolution pourtant déjà bien entamée. »

Pour aller plus loin sur les Lois du service Public ou lois de Rolland, lire l'extrait du livre de Philippe

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Raimbault, Professeur de droit à L'université de Toulouse et aujourd'hui inspecteur général : https://books.openedition.org/putc/1606?lang=fr

---

Comment gérer les conflits en entreprise ?





Mardi 8 novembre, une réunion sur la gestion des conflits en entreprise est organisée chez Créativa. Cette réunion sera animée par Sandra Guiliani, coach en relation et sophrologue.

Découvrez comment adapter votre communication et votre posture lors d'une situation de conflit en entreprise avec Sandra Guiliani de Nove Concept, le mardi 8 novembre de 9h à 12h dans la grande salle de Créativa.

Déroulé de la réunion :

- Les types de communication (émetteur/récepteur)
- Les freins à la communication (les représentations, les croyances, les filtres, etc.)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

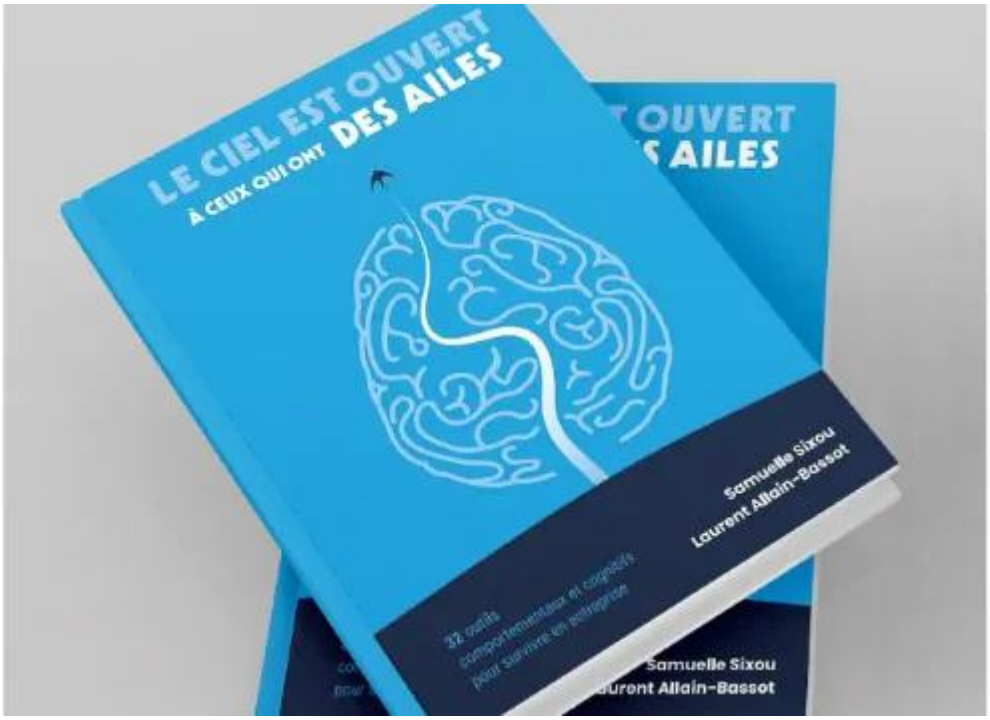
- Les bases de la communication non violente (CNV).
- Les émotions, un signal d'alarme : les identifier, les clés du discernement.

Pour clôturer la réunion, les participants auront l'occasion de participer à une séance de sophrologie sur la tension et le relâchement.

Evènement gratuit et ouvert au public (places limitées), mardi 8 novembre de 9h à 12h, 81 rue du Traité de Rome, Avignon – inscription obligatoire ici.

J.R.

(Vidéos) Le ciel est ouvert à ceux qui ont des ailes : 32 outils comportementaux et cognitifs pour survivre en entreprise



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Manager à distance, motiver les jeunes générations, mener une carrière au féminin, améliorer l'expérience collaborateur, jongler avec des plannings surchargés, prévenir les syndromes d'épuisement… La vie en entreprise n'est pas un long fleuve tranquille !

Or, l'épanouissement professionnel passe d'abord par le développement personnel. Dans un environnement professionnel en pleine mutation, des outils appropriés permettent de prévenir les souffrances et les grandes difficultés.

"Le ciel est ouvert à ceux qui ont des ailes "
apporte des réponses simples, permettant aux lecteurs de résoudre au quotidien des situations complexes grâce à la compréhension des mécanismes de la pensée, des émotions et des comportements.

20 ans d'expérience de coaching
Cet ouvrage s'appuie sur les 20 ans d'expérience accumulée par Samuelle Sixou et Laurent Allain-Bassot, tous deux coachs professionnels ayant accompagné des milliers de collaborateurs.

Un livre mode d'emploi
Un livre outillé et pratico-pratique qui vulgarise et démocratise les concepts de coaching les plus efficaces. Destiné à tous les collaborateurs et/ou managers travaillant en entreprise ou dans les organisations professionnelles, ce livre a été écrit à 4 mains par deux profils aussi différents que complémentaires, tant dans la personnalité que dans les compétences.

Immédiatement opérationnel
Désireux d'être utiles au plus grand nombre, et face à une demande croissante, Samuelle et Laurent proposent un ouvrage qui leur ressemble avec du contenu, des schémas, des outils, de l'immédiatement opérationnel et une belle illustration pour mettre en valeur leur savoir-faire.

Accompagner la transformation des entreprises
C'est une façon pour eux de prolonger leurs belles rencontres en formation, en coaching, en team building et en accompagnement de la transformation au sein des plus grandes entreprises françaises, tout autant qu'auprès de PME et TPE (Très petite et moyenne entreprise). Leur objectif ? Proposer un vadémécum permanent pour traiter de nombreuses situations en entreprise.

Une approche de l'accompagnement intégrative
On retrouvera dans ce livre des notions de Neurosciences Appliquées, d'Intelligence Émotionnelle, de Synergologie, de Programmation NeuroLinguistique, de Techniques de Coaching Comportemental et Cognitif, d'Analyse Transactionnelle. Loin d'être des adeptes d'une matière unique, Samuelle et Laurent ont nourri l'idée de les intégrer dans un tout cohérent.

Une présentation claire et moderne
Les 32 chapitres du livre sont construits de façon identique pour en faciliter l'utilisation
• Le concept : poser le sujet.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

• Les enjeux : comprendre l'utilité du sujet traité.
• Et en pratique ? Proposer une déclinaison opérationnelle et applicable au quotidien.
• Le coin de Coach&Progress : aller plus loin et choisir des pistes de mise en œuvre étayées par des références bibliographiques utiles.
• Outils et illustrations : Proposer des représentations schématiques et visuelles sous forme de synthèse.
• Travaux pratiques : mettre en œuvre et s'exercer avec des corrections et grilles de lectures proposées en fin d'ouvrage

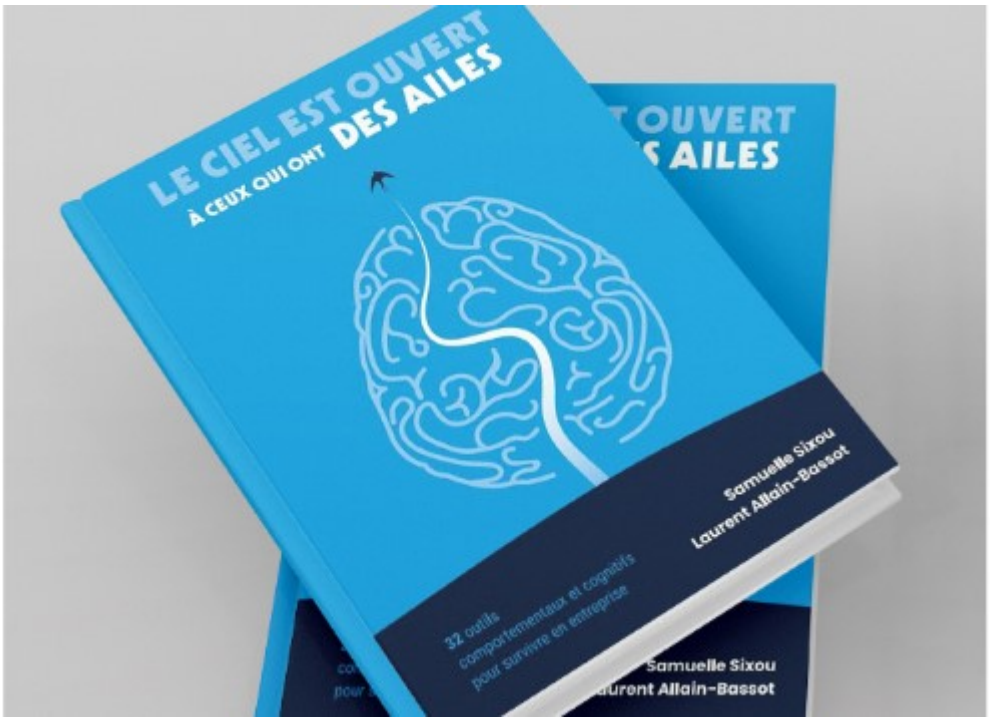
Au Sommaire
Partie I Mieux se connaître / mieux se comprendre. Elle pose les bases du «connais-toi toi-même» socratique nécessaire dans une société parfois difficile et anxiogène.
• Le socle des valeurs
• Le pouvoir des croyances
• La carte d'identité professionnelle
• Le processus d'individuation
• Le processus de décision
• Le syndrome de la bonne élève
• La surefficience

Partie II – mieux appréhender les autres
Elle propose des pistes pour comprendre ceux qui nous entourent et dont le cadre de référence est souvent très éloigné du nôtre. Un préalable indispensable avant d'aborder la partie suivante.
• Les biais cognitifs
• Les jeux psychologiques
• Les pièges de la communication
• Les techniques de montée en compétence
• La synergologie ou langage non verbal
• Le management des jeunes générations

Partie III– Mieux manager
Il s'agit ici d'apprendre à mieux coopérer avec les équipes.
• L'intelligence collective
• De la coordination à la coopération
• La puissance du feedback
• L'expérience collaborateur
• Le management à distance

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Partie IV – mieux réussir sa mission
Cette partie se trouve au cœur des enjeux de choix de vie, de la motivation, de l'organisation, de la bonne gestion de son temps dont les secrets sont accessibles à tous.
• Les secrets de la motivation au travail
• Les micro-habitudes
• Le Nexting
• La sérendipité
• L'intrapreneurship
• La gestion du temps
• Les carrières au féminin
• Le pitch pour se présenter en recrutement

Partie V – mieux être
Le fondement de ce souhait légitime se trouve tout autant dans des outils préventifs que curatifs afin de faire face aux enjeux d'une vie qui nous offre des revirements, des imprévus
et souvent des cadeaux cachés à saisir.
• La régulation des émotions
• Prévenir les syndromes d'épuisement
• L'ego, ami ou ennemi ?
• Les transitions de vie
• La gestion du stress
• Éduquer son cerveau au bonheur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Partie VI – correction des travaux pratiques
• Les pièges de la communication
• Les techniques de montée en compétence
• La synergie ou langage non-verbal
• L'intrapreneurship
• Les carrières au féminin
• Éduquer son cerveau au bonheur synergologie ou langage non verbal

Les infos pratiques
"Le ciel est ouvert à ceux qui ont des ailes" de Samuelle Sixou et Laurent Allain-Bassot. Éditions Coach&Progress. ISBN : 979-10-699-9227-6. 264 pages. Prix 22,90€
https://coachandprogress.com/ et https://fr.linkedin.com/company/coach-progress

Samuelle Sixou
Est spécialisée en Neurosciences Appliquées, Intelligence Émotionnelle et Synergologie, elle est aussi Praticien en Programmation Neuro Linguistique. Elle met toutes ces matières au service du bien-être et de l'efficacité au travail. «Ce sont des outils puissants de compréhension des forces motrices tant en management de soi qu'en management des équipes», précise-t-elle.

Conférences et cause des femmes
Elle anime des conférences, forme des groupes en management, en négociation, en intelligence collective ou travaille individuellement en coaching pour aider une personne à monter les marches de la vie professionnelle ou à se réorienter. Sensible à la cause des femmes en entreprise, elle anime un programme "Déployez vos Elles" pour qu'elles apprennent à se faire davantage confiance et à prendre les postes qu'elles méritent.

Laurent Allain-Bassot
A successivement assumé des fonctions de direction commerciale, marketing et générale. Depuis 2004 il exerce le métier de coach en entreprise, certifié par Vincent Lenhardt. Il intervient en accompagnement de la transformation et du changement auprès des directions générales de grands groupes français et internationaux. Il est diplomé de l'Esam (Ecole de management, finance et droti Paris, Lyon).

Approches comportementales et cognitives
Praticien diplômé en approches comportementales et cognitives, il s'est passionné pour le développement personnel. Ses interventions favorisent l'adhésion des équipes et des collaborateurs en utilisant pleinement les potentiels du cerveau et la régulation comportementale qui en découle.

L'accompagnement vers le changement
Ses domaines d'intervention couvrent le coaching, le teambuilding et l'accompagnement du changement. Il s'est également spécialisé dans l'intergénérationnel au sein des organisations et dans l'expérience collaborateur en tirant pleinement profit de l'apport des nouvelles générations en entreprise à travers le programme : Gener'actions©. Il est concepteur de dispositifs d'identifications et de cartographies des profils comportementaux et managériaux.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Mireille Hurlin

Coaching : les dirigeants d'entreprise doivent aussi apprendre à ralentir





Après avoir passé 25 ans en entreprise en tant que manager ou dirigeante, Sandra Guiliani a décidé de réorienter sa carrière professionnelle. Aujourd'hui installée à Maubec, elle est devenue coach et sophrologue. A ce titre, elle a lancé son activité de conseil et partage son expérience des relations humaines auprès des entrepreneurs, des particuliers ou bien encore des sportifs. Et entre les incertitudes liées à la crise sanitaire du Covid, la solitude du chef d'entreprise, le stress du salarié, les difficultés de communication entre générations ou la pression du quotidien le travail d'accompagnement ne manque pas.

Casino, Galeries Lafayette, La poste, Alain Afflelou… La pression des grands groupes, Sandra Guiliani elle connaît. Mais c'est aussi là que, pendant 25 ans en tant que manager ou dirigeante, elle a acquis son

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

expérience dans le domaine des ressources humaines.
« J'ai toujours été passionnée par l'humain et la compréhension des relations humaines, explique celle qui est désormais installée à Maubec. Tout mon parcours en entreprise a été riche d'enseignements et très épanouissant. Pour autant j'ai pu y observer les maux et les conséquences du stress sur l'état physique et émotionnel de mes équipes pour lesquelles il n'était pas toujours facile de concilier la vie personnelle et professionnelle. »
Lassée du stress du travail sur Paris, Sandra Guiliani décide de revenir dans le Vaucluse où elle suit deux formations l'une au métier de coach (ICF) et l'autre au métier de sophrologue (CFSD sur Avignon en 2 ans avec Sylvie Bertrand).

De quoi ensuite proposer un accompagnement personnalisé synthétisant ces différentes formations (médecine traditionnelle chinoise en 2012, coaching en 2019 et sophrologie en 2021) à des particuliers mais surtout à des chefs d'entreprise, des managers et même des sportifs.

Prendre en compte toute les dimensions de l'être
« Ma vision de l'accompagnement est qu'elle doit prendre en compte l'ensemble des dimensions de l'être. Nous sommes sur-sollicités au niveau mental et oublions souvent d'écouter nos émotions et notre corps », insiste celle qui collabore régulièrement avec Véronique Daniel, une autre sophrologue et hypnothérapeute, au sein de GD accompagnement ainsi qu'avec l'organisme de formation Nove concept.

S'appuyant notamment sur les principes de base de la sophrologie visant à harmoniser les 3 dimensions de l'être (mental, émotionnel et corporel) la coach intervient régulièrement auprès des chefs d'entreprise.

« Beaucoup d'entrepreneurs se sentent seuls, constate Sandra Guiliani. Ils sont accaparés par le quotidien, doivent absorber la pression liée la bonne marche de leur entreprise, par les contraintes de leur activité ou les problématiques de ressources humaines et souvent ils s'oublient. Les dirigeants sont tournés vers l'action, vers le « faire » et ne vont pas être attentifs aux signaux d'épuisement et souvent leur réponse sera « je n'ai pas le choix ». Pour cela il faut parfois leur proposer de ralentir, de ré-apprendre la lenteur. Car même si l'on est passionné parce que l'on fait, il faut aussi savoir ralentir. C'est là que nous intervenons en essayant de leur faire prendre conscience de 'Comment prendre du temps pour soi ?'. Et ce n'est pas facile car, pour eux, c'est une manière de se remettre en cause. »

Ce sont eux qui trouvent les solutions
Si l'accompagnement des dirigeants est plus personnalisé et individualisé, pour les managers les interventions de Sandra Guiliani se déroulent plus généralement en groupe.
« Plus d'une personne sur deux désignées pour être manager n'a pas été formé pour cela, rappelle la coach. Ils manquent d'outils pour mener à bien leur mission. Par ailleurs, un manager doit aussi bien se connaître afin d'être en capacité de faire passer les bons messages à ses équipes. »
Mais que ce soit avec les chefs d'entreprises, les managers et même les particuliers ou les sportifs qu'elle coache, l'objectif de Sandra Guiliani est de les accompagner vers l'autonomie et la conscience de leurs ressources et leurs capacités.
Cela passe notamment par la mise à disposition d'outils au quotidien afin de prévenir ou maintenir un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

état d'équilibre intégrant de multiples facettes personnelles et professionnelles comme son rythme de vie, la qualité de son sommeil ou bien encore la gestion de son stress.
« Dans tous les cas, il est important de les écouter car ce sont eux-mêmes qui trouvent bien souvent les solutions », insiste Sandra Guiliani.
Au final, il s'agit de se positionner dans un renforcement positif de l'individu. « Nous sommes là pour lui apporter du 'mieux-être', pas pour le juger. J'accompagne la personne en fonction de là où elle en est. »

Surmonter le choc des générations
Le management intergénérationnel est également l'un des domaines d'intervention qui a le vent en poupe actuellement.
« Qui n'a pas déjà entendu : 'Les jeunes ne veulent pas bosser et de toutes les façons ils ne restent pas en entreprise ?', questionne Sandra Guiliani. Mais cantonner les difficultés managériales au fait des générations est réducteur, au contraire toutes ces générations les Baby-boomer, génération X, génération Y, génération Z… doivent cohabiter et apprendre à fonctionner ensemble dans le monde du travail. Le monde du travail se ré-invente sous l'impulsion des nouvelles générations et il existe des moyens pour le manager de développer sa capacité à communiquer vers chacune de ces générations. »
Il serait trop facile de tomber dans la caricature des seniors que l'on considère dépassés dans le domaine du digital ou des jeunes perçus comme peu fiables.
« Ces 4 générations ont une relation différente au temps, à l'organisation et à l'autorité, insiste la coach vauclusienne. Elles présentent de nombreuses différences de motivations au travail et de réactivité au management, mais aussi de compétences détenues et déployées. Dans ces conditions, le management intergénérationnel devient une nécessité malgré les difficultés de mise en place et les différences de pratique entre les organisations. L'objectif du management intergénérationnel sera alors d'identifier les apports mutuels entre les différentes générations en vue de les mettre au service d'un but commun et ainsi éviter les conflits. Cependant, pour tirer le meilleur de chaque génération et favoriser la collaboration entre elles, les organisations doivent donc d'abord reconnaître cette diversité. »
Des rapports au sein de l'entreprise qui devraient encore se complexifier et s'enrichir avec l'arrivée de la génération Alpha (ndlr : ceux qui sont nés après 2010) dans le monde du travail.
« Elle sera la première génération à passer toute sa vie pleinement immergée dans la technologie, insiste Sandra Guiliani. Cette génération sera également façonnée par l'expérience de l'intelligence artificielle. »

Covid : le monde d'après ?
« Les chefs d'entreprises n'aiment pas l'incertitude. Avec le Covid, ils ont traversé une période particulièrement difficile durant laquelle ils se sont demandés comment payer les salaires, comment faire face à leurs difficultés financières ou tout simplement est-ce que mon entreprise va continuer à exister ? C'est aussi une période où les individus ont été coupés de leurs émotions avec le port du masque et coupés du lien social avec le télétravail. »
« Après cette période chahutante, nous devons intégrer l'impermanence des choses, nous avons pris conscience de notre fragilité, et j'observe dans mes accompagnements un grand besoin d'être écouté ou plus grande réceptivité des managers sur la capacité d'être à l'écoute de soi et des autres. Cette crise a rappelé que nous devions nous adapter et apprendre à mieux vivre avec nos émotions pour être en lien avec les autres, s'agissant ainsi d'intégrer de nouveaux styles de management, d'autres types de communication à mettre en place pour avoir un meilleur développement, une meilleure croissance. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Comment passer d'une posture de dirigeant à celle de leader inspirant ? par Myriam Guillen



Si vous lisez cet article c'est que vous vous demandez probablement ce qu'est vraiment un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

leader, et si vous-même êtes concerné. Ou pire, vous vous dites que vous n'avez pas l'âme d'un leader, et que vous n'en serez jamais un. Ceci vis-à-vis de vous-même, de vos équipes, ou encore de personnes de votre entourage…. Lisez-le donc jusqu'au bout, vous aurez de belles surprises !

> **"Soyez vous-mêmes, les autres sont déjà pris! Oscar Wilde**

Authentique et sincère

Mon propos ici n'est pas de dire qu'il faut être comme ceci ou comme cela, ni être parfait à tous les niveaux (je vous rappelle que la perfection n'existe pas, vous pouvez être rassurés), ni que vous devez changer à 200%, mais au contraire, de vous resituer dans ce contexte, en (re)découvrant les qualités et comportements qui font de certaines personnes de vrais leaders. Ces personnes-là sont authentiques, sincères, elles ne cherchent pas à ressembler à d'autres, elles savent juste s'inspirer de ceux qui ont réussi, de ceux qui sont des exemples et incarnent des valeurs qui leur sont chères.

Vous aussi vous pouvez travailler votre leadership !

Et vous allez probablement découvrir que vous avez de réelles qualités qui font de vous un leader dans votre domaine, votre entreprise, à certains moments tout au moins. Certains diront que le leadership est un don naturel, une façon d'être. Peut-être, pour une partie d'entre eux seulement ! La bonne nouvelle, c'est qu'il est possible, si vous le souhaitez, avec un minimum d'ouverture à l'apprentissage et à la remise en question, de travailler sur soi pour le développer. Nous allons découvrir ensemble par quels moyens.

Le leadership n'a rien à voir avec le titre, l'autorité ou l'ancienneté.

Qu'est-ce que le leadership ? Peter Northouse, (Leadership-Theory and Practice, Sage) le définit comme « *le processus par lequel une personne influence un groupe de personnes pour atteindre un objectif commun*. » On peut également le définir comme étant «*une autorité d'influence, basée sur les relations que le leader noue avec les membres d'un groupe* ». Etre un leader est donc une reconnaissance, non un statut ! C'est aussi la « *capacité d'une personne à influencer et à fédérer un groupe, pour atteindre un but commun, dans une relation de confiance mutuelle, et pour une durée limitée* ».

Charisme ou leadership ?

Nous employons parfois le mot « charisme », sans forcément distinguer clairement la nuance avec le leadership. Voici comment est défini le charisme : « *Le charisme est la qualité d'une personne qui séduit, influence, voire fascine les autres par ses discours, ses attitudes, son tempérament, ses actions. Un charisme puissant, fascinant, trouble et neutralise le jugement d'autrui ; ainsi on peut aisément diriger, voire manipuler les autres quand on a du charisme. Le charisme est aussi lié à la confiance en soi, la personnalité d'une personne.* »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

> « ***Le bon professeur découvre les aptitudes naturelles de ses élèves et les développe en les stimulant et en les inspirant. Le vrai chef grandit les hommes qui le suivent.*** »
> **Stephen Neill**

La différence ? L'intention !

Selon mon analyse, la nuance entre les deux se situe au niveau de l'intention que peut avoir la personne vis-à-vis d'autrui. Le leadership inclut véritablement l'intention et la volonté de réussir collectivement un projet commun là où le charisme peut avoir une connotation péjorative de « pouvoir » sur autrui. Mais cet article n'a pas vocation à traiter ce débat.

Et vous, où en êtes-vous ?

Lorsque j'accompagne un dirigeant qui souhaite faire évoluer son leadership, je commence toujours par effectuer un état des lieux, grâce à ce test, qui est conçu pour éclairer en toute objectivité ses modes de fonctionnement dans ce domaine. Ce test met en parallèle ce que nous sommes avec ce que nous souhaiterions être. Et les résultats peuvent surprendre les personnes par rapport à ce qu'elles imaginaient.

Voici un **extrait des questions posées** :

Par rapport à vos réactions :

Tendance à saisir les opportunités : vous contentez-vous d'attendre ? ou êtes-vous en recherche constante ?

Positionnement personnel par rapport à un problème : vous excluez-vous du problème ? ou prenez-vous en compte dans le problème ?

Par rapport à vos relations :

Aptitude à écouter les autres : êtes-vous plutôt inattentif et non-réceptif ? ou êtes-vous plutôt observateur et sensible ?

Chaleur humaine et amitié : êtes-vous plutôt froid et réservé ? ou chaleureux et ouvert ?

Par rapport à votre leadership :

Perspective dans le temps : voyez-vous plutôt à court terme ? ou à long terme ?

Autorité : vous basez-vous sur la position, le titre, et le pouvoir ? ou plutôt sur la persuasion, les connaissances et les compétences ?

Ce travail est déterminant pour à la fois :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Identifier et renforcer les qualités et compétences acquises,

Mettre en évidence les axes d'amélioration.

A partir de ce constat un objectif est fixé ; et le plan d'actions personnalisé et très concret peut être mis défini, puis mis en œuvre sur quelques semaines, ou quelques mois.

Certaines de ces questions ont-elles une signification particulière pour vous ? Vous renvoient-elles à des situations vécues, des difficultés rencontrées, des prises de conscience ?

Alors, selon vous, ou votre entourage, avez-vous des qualités de leader ?

14 qualités et comportements requis

Recette d'un leader accompli (pour les leaders en devenir et ceux qui souhaitent faire un point sur leur posture).

14 qualités & comportements à avoir

L'avantage de cette recette ? Il n'est pas nécessaire d'avoir 100% des ingrédients. Car difficile de tous les réunir. Pour autant, au plus vous en aurez, au plus vous les utiliserez, au plus vous deviendrez un leader influent, capable de fédérer et réunir une équipe mobilisée autour de vous pour vous accompagner vers vos objectifs.

Défendre des valeurs

Avez-vous déjà fait la démarche de vous poser (ou pauser), pour réfléchir aux valeurs qui sont importantes pour vous, sur le plan professionnel ? et personnel ? Avoir à l'esprit les valeurs pour lesquelles nous sommes prêts à dépenser de l'énergie, du temps, de l'argent, est indispensable à notre accomplissement. C'est la 1ère étape en tout cas. La 2ème étape est de faire en sorte que ces valeurs soient présentes dans notre quotidien, notre environnement professionnel. C'est en partie la raison pour laquelle nous pouvons parfois ressentir un mal-être, un « décalage » entre ce que nous faisons et ce que nous sommes réellement….

Identifier, hiérarchiser, actualiser… C'est un travail que j'effectue régulièrement avec les dirigeants. Et ils sont souvent surpris de ce que cela leur révèle sur eux-mêmes, sur la situation qu'ils vivent. Il s'agit par exemple de valeurs telles que l'humilité, le respect (de soi et des autres), et l'exemplarité, l'optimisme.

Avoir une vision

Avoir une vision claire et définie de ce que nous voulons, de la direction que nous souhaitons prendre, de la destination désirée, coûte que coûte, est une étape essentielle pour faire d'un dirigeant un véritable leader. Plus qu'un objectif, la vision est quelque chose de grand, d'ambitieux, et à long terme. La garder

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

dans sa ligne de mire quels que soient les événements, les difficultés qui peuvent survenir, vous rendra plus réceptif et prêt à saisir des opportunités. Vous observerez même qu'à force de ténacité, les ressources dont vous avez besoin pour réussir se présentent. Comme par enchantement. Et pourtant. Cela est lié à l'attention que vous portez aux choses. Exemple très simple : vous avez acheté un modèle de voiture, et bizarrement, vous vous mettez à en voir partout du jour au lendemain. En réalité, il n'y en a pas plus qu'avant. C'est juste votre attention qui est orientée vers cette voiture.

Attention et vision

Par conséquent, si vous orientez votre attention en fonction de votre vision, vous créerez la réalité que vous souhaitez ! Gardez le cap, réalisez vos rêves, ne vous laissez pas influencer par votre entourage, par des personnes négatives ou pessimistes, qui tentent de vous raisonner sur le fait que votre projet est trop ambitieux, que vous êtes fou, que vous n'y arriverez jamais !

Exemple

Illustration : Bertrand Piccard, créateur de Solar Impulse. Sa vision était de traverser l'Atlantique avec un avion à énergie solaire. Tout le monde l'a pris pour un fou ! Les ingénieurs de l'industrie aéronautique lui ont dit que construire un avion léger était impossible. Les financiers ne voulaient pas le suivre. Avec beaucoup de détermination et sa force héréditaire (fils et petit-fils d'explorateur : son grand-père est celui qui a inspiré le personnage du Professeur Tournesol dans la célèbre BD !), il a su mobiliser toutes les ressources pour atteindre son objectif. Il ne s'est pas dit « impossible » mais « I'm possible »

Etre déterminé

Croire en son projet, en sa capacité à mobiliser les ressources pour l'accomplir, à garder le cap quoiqu'il arrive, quels que soient les obstacles, est aussi une qualité comportementale du leader.

Au-delà du simple projet d'aboutir, c'est avec une réelle volonté d'exceller dans ce qu'il fait que le leader se démarque, là ou d'autres baisseraient les bras à la moindre difficulté.

Comme Thomas Edison, l'inventeur de l'ampoule électrique : après d'innombrables essais qui témoignent d'une rare détermination, il a réussi ! Et il disait : « à chaque essai, je suis un peu plus près de la réussite », là ou d'autre pessimiste aurait dit « cela ne marchera jamais » !

Car oui, la plupart des gens abandonnent alors qu'ils n'ont même pas fait plus de 10 essais.

Alors, la prochaine fois que vous êtes tenté d'abandonner votre rêve, votre objectif, votre projet, observez le nombre de tentatives, et dites-vous : j'en fais 10 de plus ?

Vous avez en vous la solution, il suffit d'aller la chercher.

Etre confiant et avoir confiance

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

La confiance est un des ingrédients importants de la recette du leader accompli.

Confiance en soi :

La confiance en soi donne la motivation, mais aussi la résilience, face à la difficulté. C'est une qualité qui n'est pas innée. Peu de personnes l'ont, et TOUS les grands leaders ont commencé par ceci. Parce qu'elle est essentielle à toute réussite. Ainsi on osera beaucoup plus. On osera sortir de sa zone de confort, rentrer en contact avec des personnes, repousser nos limites, élargir le champ des possibles. Oser est un facteur clé de réussite.

Confiance en les autres :

Le suiveur craint les talents et réalisations des autres quand le leader les considère comme des ressources. Il sait faire confiance et s'appuyer sur l'aide des autres, se comporter en équipier et accepter volontiers l'intervention de professionnels dans les domaines qu'il ne maîtrise pas.

Il est conscient que la réussite est une affaire d'équipe. Sans ses partenaires, ses collaborateurs, les projets ne peuvent aboutir. Et manifester sa confiance auprès des personnes qui vous entourent est un geste qui, comme la Française des Jeux : « coûte peu et peut rapporter beaucoup » !

Communiquer et partager

Vous avez beau être expert dans votre métier, un bon technicien, cela ne suffit pas pour réussir votre projet d'entreprise. Communiquer avec vos partenaires, vos équipes, faire preuve d'écoute, leur montrer un intérêt sincère, est une qualité à développer pour créer et entretenir des relations professionnelles de qualité et durables. Communiquer, c'est aussi partager vos buts, vos objectifs avec votre équipe. Et partager les réussites de l'entreprise. Elles sont l'affaire de tous ! Ils vous suivront d'autant plus s'ils savent où vous voulez allez, si vous leur donnez du sens à leur mission.

Adopter une attitude positive

Ceci est déterminant pour donner envie à vos collaborateurs de vous suivre.

Oui mais comment faire ? Il ne s'agit pas en effet d'appliquer sans conviction la méthode Coué « je vais bien, tout va bien ». Il s'agit plutôt d'adopter d'abord une vision optimiste et positive de l'avenir, de croire en son projet, puis de porter attention au langage que l'on utilise (affirmatif et positif plutôt que l'inverse : écoutez-vous et corrigez). Mais aussi être en mesure de valoriser les qualités et compétences de vos collaborateurs. Savoir leur exprimer de la reconnaissance. Les encourager et les féliciter pour leurs réussites. Ils seront ainsi motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Rester focus

Rester focus sur le positif vous permettra de rester « orienté solution » et d'imaginer des possibilités, là où les pessimistes ne verront que limites et voies sans issue. Vous gérerez les problèmes (qui font partie

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

de la vie du dirigeant) de manière plus efficace et proactive. Globalement, être capable de voir du positif en toute chose. Cela aussi s'apprend, se cultive. J'en sais quelque chose.

Si un dirigeant se plaint sans cesse des problèmes, des imprévus, des clients, qu'il critique quand un point ne va pas, sans jamais dire quoi que ce soit quand un point est satisfaisant…croyez-vous que les salariés en seront inspirés ?

Vous-même, qui avez-vous envie de suivre ? Avec qui aimez-vous travailler ?

Etre flexible, ouvert au changement

Etre flexible vous aidera à réagir de façon objective et cohérente face aux situations. A vous adapter aux différents changements extérieurs, et améliorera votre capacité à insuffler du changement dans votre entreprise, dans un but d'amélioration continue.

Osez sortir de votre cadre de référence professionnel, de vos habitudes. Innovez, sortez de votre zone de confort, improvisez parfois quand tout semble bloqué. Par moment il vous sera utile de prendre du recul, de la hauteur, pour avoir un autre regard sur la situation à gérer, découvrir d'autres solutions.

« *Ce n'est pas parce que c'est difficile que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas que c'est difficile.* »

Avoir le sens des responsabilités

Cela va de soi, mais c'est encore mieux en le disant. Avoir le sens des responsabilités ne consiste pas uniquement à assumer ses responsabilités sur le plan professionnel, vis-à-vis de clients par exemple, mais c'est aussi être capable d'assumer ses erreurs, les reconnaître vis-à-vis des personnes directement concernées, y compris s'il s'agit des membres de votre équipe. En terme de management avoir de l'humilité est très positif.

Prendre des risques

Vous connaissez l'adage « Il n'y a que ceux qui ne font rien qui ne se trompent pas. » Prendre des risques est le propre de l'entreprenariat. Car rien n'est acquis, ni d'avance, ni définitivement. Il s'agit bien sûr d'être en capacité de mesurer les risques pris. Les méthodes de prise de décision vous aideront à vous poser les bonnes questions, prendre en compte les bons paramètres.

Et j'ai envie de dire, c'est comme à la Française des jeux : 100% des gagnants ont tenté leur chance. Alors tentez la vôtre ! Prenez des risques mesurés.

Etre capable de se remettre en question et d'accepter la critique

Si vous êtes persuadé que vous savez tout, que vous n'avez plus rien à apprendre, que personne n'a de leçon à vous donner, que vous devez tout assumer seul, que personne d'autre ne peut vous aider….Vous

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

prenez le risque (voir plus haut) de vous retrouver dans des contextes de tensions difficiles à démêler.

Avoir une soif d'apprendre, la capacité à se remettre en question, considérer que l'on peut toujours progresser, tirer les leçons de nos erreurs, vous ouvrira la voie vers tous les possibles.

Egalement, la preuve que vous êtes sur la bonne voie pour être un leader efficace se démontre dans votre courage quand vous demandez des commentaires sur vous-même. **Ne craignez pas la critique**, au contraire, un bon leader doit savoir s'entourer de personnes qui sont prêtes à analyser sa gestion. Être prêt pour la censure et la critique constructive est le signe d'un leadership fort.

Avoir le goût pour le travail et la réussite collective

La réussite d'une entreprise est l'affaire de toute une équipe. Etre dans cette posture, cet état d'esprit, et réussir à mobiliser et emmener les collaborateurs ou partenaires avec vous vers un projet commun fera toute la différence. Vous rendrez les équipes motivées, impliquées, autonomes. Cette attitude leur donnera du sens à leur mission, ce qui est la clé de l'implication et de la réussite humaine dans l'aventure entrepreneuriale.

Prendre la parole en public avec aisance

J'entends très régulièrement des entrepreneurs me dirent qu'ils ont toutes les difficultés à prendre la parole en public facilement. Lorsqu'on est dirigeant, on n'est pas forcément sur scène devant 100 personnes tous les jours. Pour autant, être en capacité de le faire, si vous accédez à des fonctions de représentation syndicale ou si on vous sollicite pour témoigner devant un public d'étudiants par exemple, vous rendra serein, et peut-être plus proactif lorsque certaines opportunités se présentent.

Admettez une chose : vous ne pourrez pas plaire à tout le monde !

Les personnes qui savent prendre aisément la parole en public inspirent beaucoup, et dégagent un vrai leadership. C'est un domaine qui me passionne et sur lequel je prépare certains dirigeants d'ailleurs, tant sur la posture physique que la préparation mentale.

Prendre soin de soi

Dernier ingrédient de la recette, et non des moindres, c'est de développer une bonne estime de soi. Considérer que votre personne est aussi importante que les autres, qu'elle a de la valeur, et par conséquent, qu'elle mérite du soin, de l'attention, est la base.

Cela signifie concrètement que, malgré un emploi du temps déjà chargé, il est vital que vous réserviez des créneaux horaires pour vous, pour vous ressourcer, respirer, penser ou faire autre chose que l'entreprise, l'entreprise, l'entreprise. Et ce, sans culpabilité !

Notez ces créneaux dans votre agenda comme aussi important qu'un RDV client !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Je vous renvoie à la lecture de mon article paru dans l'Echo du mardi du 6 août 2019 sur « *Avoir la santé, c'est bon pour l'entreprise* ».

Qu'est-ce qui vous ressource ? Qu'est-ce qui vous apporte de l'énergie ? ou vous fait oublier les préoccupations professionnelles ? Qu'avez-vous envie de faire depuis longtemps que vous n'avez pas encore commencé ? Quand allez-vous commencer ?

Histoires de dirigeants

J'ai accompagné plusieurs dirigeants sur des questions relationnelles avec leurs équipes, leurs pairs.

Comme Paul, dirigeant d'une équipe de 15 personnes. Globalement son entreprise se développe très bien et crée de nouveaux emplois chaque année. Beaucoup de qualités lui sont reconnues et il est très respecté dans son domaine. Néanmoins il s'est posé des questions sur ses qualités managériales.

Le problème ? Il attendait implicitement de la part des ses collaborateurs une implication dans le travail au-delà des horaires du planning, lorsque des dossiers le nécessitaient. Sauf que certains membres de l'équipe n'avaient pas ce niveau d'implication. Et cela décevait beaucoup Paul. A la question : leur avez-vous demandé ?

La réponse : et bien non, j'estime que cela devrait venir naturellement de leur part.

Nous avons travaillé sur le fait de demander, poser les attentes clairement, et profité pour s'exercer à encourager, féliciter, partager les réussites des uns et des autres…jusqu'à préparer et animer des réunions de manière efficace. Cela change tout !

Dans le cas (des malheurs) de Sophie (20 salariés), le problème était le suivant :

Elle s'affirmait de manière confortable avec son équipe, ses clients ; en revanche, elle avait beaucoup de difficultés à aborder ses pairs lors de réunions professionnelles, ou rencontres réseaux. Ce qui l'empêchait de parler de son entreprise, et proposer son offre aux autres dirigeants pourtant des cibles privilégiées pour elle.

Grâce à notre travail collaboratif, qui s'est fait de façon très fluide et naturelle sur 6 mois, elle a pris suffisamment d'assurance en elle pour oser aborder les autres de manière opportune et sans se dire qu'elle dérangeait, que ses propos n'intéressaient pas, etc. Elle a pu découvrir que l'image que les autres avaient d'elle était bien différente que celle qu'elle avait d'elle-même… Et cela l'a aidé énormément à changer son comportement de manière utile et approprié.

Pour moi, ces 2 dirigeants avaient des qualités de leader, mais comme pour tant d'autres, certaines qualités sont acquises, d'autres sont à développer, et je suis là pour vous y aider !

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

A la lecture de cet article, que vous dites-vous ? Qu'aimeriez-vous améliorer ? Changer ? Savez-vous quelle sont les qualités que les autres vous reconnaissent ? Quelle image les autres ont de vous sur le plan professionnel ? Qu'allez-vous décider de faire de différent à l'avenir ? Quelle qualité principale fait votre force de dirigeant aujourd'hui ? Quelle est celle qui vous fait le plus défaut selon vous ? Quel est le 1er pas que vous allez faire, dès aujourd'hui, ou demain au plus tard, qui va dans le sens d'une amélioration de votre posture de leader ?

D'autres citations inspirantes

« Le secret du changement est de focaliser toute votre énergie, non sur le combat de l'ancien, mais sur la construction du neuf. » **Socrate**

« Si quelqu'un vous offre une place à bord d'une fusée, ne demandez pas de quelle place il s'agit. Montez ! » **Sheryl Sandberg**

« La motivation c'est quand les rêves enfilent leurs habits de travail. » **Benjamin Franklin**

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à adresser vos commentaires, vos questions à :

(réponse sous 48h) Myriam Arnaud-Guillen, Consultante TPE & PME, coach des dirigeants d'aujourd'hui, des leaders de demain. Fondatrice du cabinet MG Consultis

mguillen@mgconsultis.fr www.mgconsultis.fr

MG Consultis

MG Consultis constitue et anime des groupes de dirigeants (groupes de réussite) pour échanger sur leurs pratiques, croiser leurs regards et faire accélérer leurs projets ou résoudre des problématiques. Un travail coopératif riche, des résultats positifs, qui dépassent largement les attentes !

Qui est Myriam Arnaud-Guillen ?

Myriam Arnaud-Guillen est consultante spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants et entrepreneurs de TPE/PME (Très petites et moyennes entreprises). Au sein de la société MG Consultis située en Vaucluse et fondée en 2014, elle aide avec passion et bienveillance ceux qui souhaitent franchir un cap, une difficulté, ou encore réaliser un projet ambitieux en maximisant les potentiels.

Une ancienne expert-comptable

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

De plus, son expérience en tant qu'expert-comptable sur le territoire pendant 20 ans lui a permis d'acquérir une solide connaissance des entreprises. Et de gagner la confiance des dirigeants.

« Le temps où le coaching s'adressait uniquement aux grandes entreprises est révolu ! Les dirigeants restent avant tous des êtres humains, qui ont des capacités bien supérieures à ce qu'ils imaginent. Par ailleurs, ils connaissent des moments de doute, de questionnement, sans forcément trouver les bonnes ressources (temps, argent, moyen humain). Malgré l'équipe qui les entoure, ils se sentent souvent seul pour porter les responsabilités, les décisions, des charges parfois devenues trop lourdes.

Grâce au travail fait ensemble, en quelques semaines, ils auront trouvé les meilleures solutions à leur problématique ou projet ; ils auront les outils pour mieux gérer leur stress, gagner du temps dans leur organisation, un équilibre de vie, et une sérénité tant désirée dans leur quotidien.

Les défis à relever sont permanents. Je suis là à leur côté et nous trouvons toujours une solution adaptée !

Oser devenir soi

Alors osez, ne restez pas seul, faire appel aux services d'un consultant pour une mission de coaching n'est pas un aveu de faiblesse ! Bien au contraire, c'est une preuve que vous êtes un leader qui sait se donner les moyens de réussir, qui sait s'entourer des bonnes personnes, et prendre le recul nécessaire pour développer plus efficacement son business. »

MG Consultis, c'est également une palette de formations en compétences relationnelles (soft skills), management et efficacité professionnelle. *Titulaire d'un master en ressources humaines, spécialité PNL. N° formateur, Datadock, prise en charge possible par votre OPCO.* Travail en présentiel ou à distance

MG CONSULTIS – Conseil – Coaching – Formation

06.24.94.84.12

mguillen@mgconsultis.fr