



Comme 1 Acte
LISTE SAYNETES GENERIQUES
“ CATALOGUE 2019-2020 ”





Votre partenaire de théâtre d'entreprise

LISTE SAYNETES GENERIQUES « CATALOGUE 2019-2020 »

Textes déposés à : Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) N°000225380

Textes de
Luc PINARD-SIMONNET
Auteur / Scénariste- concepteur
&
Pascal RENAULT
Auteur / Comédien-Formateur

comme1acte@gmail.com

www.comme1acte.fr

AUTOUR du « VIVRE ENSEMBLE »

Handicap : 4 saynètes & 20 sketches itinérants

Egalité professionnelle F-H : 2 saynètes & 4 sketches itinérants

QVT / Bien-être au travail : 2 saynètes & 3 sketches itinérants

Diversité / Lutte contre les discriminations : 4 saynètes & 2 sketches itinérants

RPS / Harcèlement moral : 1 saynète

Développement durable : 1 saynète

AUTOUR du « TRAVAILLER ENSEMBLE »

Mieux collaborer / Mieux manager : 10 saynètes

Changement & mobilité : 3 saynètes

OFFRE EXCLUSIVE HOPITAL

20 sketches Handicap

11 sketches Violence en milieu hospitalier

1° AUTOUR du « VIVRE ENSEMBLE »

LE HANDICAP

« Le candidat Parfait dans un monde inversé ! » / 30 minutes – 3 comédiens

Synopsis

Un candidat à l'embauche est invité à passer une journée d'immersion dans l'Entreprise susceptible de le recruter. Il y découvre un monde « étrange » où le handicap est la norme (Rien ne semble conçu pour les personnes valides, qui, du coup, doivent s'adapter). Cette surprenante inversion des repères invite le spectateur à se projeter dans une réalité différente, tour à tour amusante et déconcertante, voire dérangeante...

Points abordés

De nombreux points touchant au handicap sont abordés « à l'envers » (Ex : La « RQTH » devient la « RQTV » = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Valide)

« Emploi et Handicap ! » / 20 minutes – 2 comédiens

Synopsis

L'entreprise BORDET est confrontée à un problème : elle ne parvient pas à fidéliser sa chargée d'accueil. 4 se sont succédées en moins de 5 mois ! Chloé, chargée de recrutement, préconise de pourvoir le poste via la filière TH. Le patron se montre réticent mais il accepte de confier la mission à Mélanie, une commerciale revenant d'une absence pour longue maladie et dont on doit favoriser le retour à l'emploi. Comment Mélanie va-t-elle s'adapter ? Quel regard les autres vont-ils porter sur elle désormais ? Comment va réagir son nouveau manager ? Et comment l'Entreprise va-t-elle finir par mettre en place une véritable politique Handicap...

Points abordés

- Clichés & réticences face au handicap
- Maintien dans l'emploi
- Déclaration RQTH
- Handicap & confidentialité
- Handicap et formation
- Le retour à l'emploi vu par la personne handicapée
- Le retour à l'emploi du point de vue du manager
- Retour à l'emploi et le regard des autres

« Vous avez quelque chose à cacher ? » / 15 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Jeanne a un glaucome (une maladie dégénérative du nerf optique qui entraîne une perte progressive de la vision), qu'elle cache à tout le monde (mari, proche, collègues) jusqu'au jour où ... Parallèlement, un de ses collaborateurs Gregory montre les signes d'une dépression et un jour, il " pète les plombs ".

Points abordés

- Peurs et clichés face au handicap
- Acceptation de son handicap
- Démarche RQTH
- Handicap et compétences (performances)
- Le retour à l'emploi vu par la personne handicapée
- Le retour à l'emploi du point de vue par l'équipe
- Handicap et confidentialité

« Le handicap dans tous ses états ! » / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Patrick est conducteur de bus. Il ne marque pas l'arrêt à une station tandis qu'une personne paraplégique vient de lui faire signe. A la suite d'une plainte formulée par un témoin de la scène, il doit fournir des explications à Gisèle, sa supérieure hiérarchique... Faire le point sur l'indigent leur permet aussi de faire le point sur le handicap, ses différentes formes, mais aussi sur ce qui se joue entre travailleurs handicapés & travailleurs valides en termes de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi...

Points abordés

- Peurs & clichés face au handicap
- Handicaps visibles et non visibles
- Recrutement
- Intégration
- Handicap & compétences (performances)

« 20 sketches itinérants » / 3 à 5 minutes chacun – 2 comédiens (Sketches existant en version « hôpital »)

Handicap auditif

Handicap visuel

Handicap auditif & visuel

Handicap moteur

Mal de dos (X2)

TOC (Troubles Obsessionnels Compulsifs)

TMS (Troubles Musculo Squelettiques)

Maladies chroniques invalidantes

Handicap psychique

Handicap & Recrutement

Handicap & Intégration

Handicap & Maintien dans l'emploi (X2)

Handicap & Changement

Handicap & Evolution du handicap

Déclaration RQTH : du refus à l'acceptation

Handicap psychique bis : dépression sévère suite à un « burn-out »

Handicap mental : retard intellectuel suite à un AVC

Syndrome d'Asperger

Nb Synopsis, voir document spécifique

EGALITE PROFESSIONNELLE / PARITE HOMME - FEMME

« Appelez-moi Mme Le ! » / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Cédric, Directeur Marketing d'une grande entreprise fait un cauchemar : Lui et son épouse intervertissent leurs fonctions. Il devient chargé de communication dans une Organisation où tous les postes clés sont tenus par des femmes ! Le voilà d'un coup confronté à une réalité qui bouscule ses habitudes, et même quelques certitudes...

Points abordés

- Promotion & rémunération
- Attitudes et propos sexistes
- Equilibre vie professionnelle – vie privée
- Sexe & responsabilités
- Sexe & évolution de carrière

« Travailler avec des « elles » ! » / 25 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Devant recruter un collaborateur en CDI, Dominique, Manager, hésite entre un jeune candidat et une jeune candidate, aux profils comparables. La crainte de la grossesse semble le perturber... A 50 ans passés, Ghislaine estime avoir sacrifié sa carrière à sa vie de famille ! Bien décidée à rattraper le temps perdu, elle rêve d'une entreprise où règne une stricte égalité des chances entre les sexes... Son fils Damien est lycéen en terminale S. Contre toute attente, il veut, après le bac, s'inscrire dans une école d'aide-soignante ! Pour lui, l'égalité professionnelle homme-femme, est un acquis...

Points abordés

- Attitudes et propos sexistes
- Mixité des filières de formation et des métiers
- Clichés : qualités (traits de caractères) féminines & masculines supposées
- Equilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Qualité de vie au travail (QVT)
- Horaires et rythmes de travail
- Présentéisme et performance
- Représentativité des femmes dans les instances dirigeantes (Plafond de verre)
- Exemplarité managériale

Discrimination positive
 Auto censure féminine
 Evolution de carrière, promotion et formation
 Ecart de rémunération
 Protection des femmes enceintes
 Recrutement

"Femme de pouvoir " / 10 minutes – 3 comédiens

Synopsis

Dans ce monde imaginaire, les femmes ont le pouvoir dans les entreprises et leurs comportements ne sont pas sans rappeler notre monde réel où les attitudes machistes et sexistes sont encore trop nombreux. Inversé le scénario pour encore plus souligner les souffrances quotidiennes des femmes dans le milieu de l'entreprise ... vous allez être surpris !

Points abordés

Attitudes et propos sexistes
 Promotion et rémunération
 Equilibre vie professionnelle – vie privée
 Sexe et évolution de carrière
 Pression et harcèlement
 Discrimination inter générationnelle

« 4 sketches itinérants » / 4 à 5 minutes chacun – 2 comédiens

« Succession managériale, partie 1 » (4 mn)
 « Succession managériale, partie 2 » (4mn)
 « Traitement de choc ! » (5 mn)
 « Comité de pilotage » (4mn)

Nb Synopsis, voir document spécifique

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL / BIEN-ETRE AU TRAVAIL

« 3 sketches itinérants » / 4 à 5 minutes chacun – 2 comédiens

« J'ai une vie en dehors du boulot ! » (5 mn)

« Le projet Météore » (4 mn)

« Retour d'Asie »

Nb Synopsis, voir document spécifique

« J'aime le lundi ! » / 25 minutes – 3 comédiens

Synopsis

Le DRH alerte la DG sur les taux anormalement élevés d'absentéisme & d'arrêts maladie dans l'entreprise. La DG ne semble guère sensible à son discours jusqu'à ce qu'elle découvre le coût exorbitant de toutes ces absences ! Tandis que le DRH lui vante les mérites d'une (bonne) politique QVT, utilisée comme un levier de bien-être et de performance économique, elle se met en tête de « cuisiner » un petit nouveau pour savoir pourquoi tout le monde semble « faire la gueule » en ce « lundi au soleil » ! Forte des recommandations faites par le jeune diplômé et par le DRH, elle décide de révolutionner les pratiques internes. 2 ans plus tard, on peut en observer les effets grâce à une séquence de « projection/anticipation » dans le quotidien de l'entreprise, régi par de nouvelles règles...

Points abordés

Environnement physique du travail (Conditions de travail)

Reconnaissance professionnelle

Sens du travail

Autonomie

De l'importance du climat social

Qualité des relations sociales

Equilibre vie personnelle – vie professionnelle

Responsabilités confiées et responsabilités exercées

Accès aux services / Loisirs / Transports

Organisation du travail

Pression / Horaires/ Volume de travail

Clichés liés à la QVT (Attention aux effets de mode ! Il ne suffit pas de « 3 pots de fleurs & 2 tables de ping-pong ! »)

Etc

« Zénitude professionnelle » / 30 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Très investi dans son travail, Cédric a parfois du mal à résister à la pression. Sybille, sa manager est pourtant aux petits soins mais elle a, elle aussi, ses responsabilités. Quant à Mélanie, elle est en « bore out ». Cédric se prend à rêver d'une « boîte » où la QVT serait intégrée à la politique de l'Entreprise, serait même un levier de performance...Véronique, la femme de Cédric est, depuis peu, en conflit de valeurs avec sa mission...Jean-Marc, son « chef », décide de se mobiliser et de mobiliser son équipe pour renouer avec le bien-être au Travail (BEAT) et les résultats ! De quoi rendre tout le monde « BÉAT » ?

Parmi les points abordés

- Charge/surcharge de travail
- Limites vie pro/vie perso (Déconnexion impossible ? Du piège des nouvelles technologies si leur usage n'est pas contrôlé)
- Bien-être au travail & changements
- Le Manager n'est pas un super héros invincible !
- Horaires & rythmes de travail
- Injonctions paradoxales
- Charge mentale élevée (Devoir tout faire à la fois)
- « Mise au placard » (« Bore-out »)
- Bien-être au travail & contexte (Environnement, conditions matérielles)
- Reconnaissance professionnelle (Savoir dire bravo et merci.)
- Critères de motivation (Y compris la rémunération)
- La QVT, un phénomène de mode ? (Quels engagements concrets derrière la vitrine du type « habillage start-up » (Salle de sport, massages, conciergerie multi services...)) ?
- Climat social / Solidarité entre collègues
- Autonomie / Sens du travail
- Surmenage / Burn out
- Bien-être au travail & Ethique/ Valeurs personnelles
- Pression extérieure (Violence du marché, de la concurrence)

Conférence-théâtre développée avec le cabinet Mobilisation Management.

1h30 dont 30 minutes de saynètes théâtrales.

Interrogez-nous

DIVERSITE / LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

« Ils t'ont mis avec qui, toi ? ! » (Gestion de la diversité) / 15 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Programmé de longue date, le séminaire annuel de l'Entreprise approche à grands pas ! Pour des raisons de restriction budgétaire, la Direction décide d'imposer un partage des chambres. La liste de répartition ne tarde pas à fuiter ! C'est l'effervescence à tous les étages ! Notamment dans le service que dirige Thibaut ! Ou comment un manager se retrouve confronté à la gestion complexe de la diversité...

Points abordés

Diversité & clichés

Diversité & peurs de la différence

Diversité & management

Critères de discrimination abordés : appartenance à une race, à une religion, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, patronyme, mœurs, activité syndicale...

« Ne ratez pas le bus de la diversité ! » / 25 minutes – 2 comédiens

Synopsis

S'étant glissée dans la peau d'une collaboratrice, notre comédienne perturbe le début de votre réunion consacrée à la diversité ! Elle déclare avec un fort accent : « Bonjour, désolée d'être en retard ! Mon bus est resté coincé dans une petite rue ! »

Sous l'œil surpris puis complice du public, elle demande à son partenaire de la rejoindre sur scène pour revivre les échanges amusants, voire émouvants, qu'elle vient d'avoir avec certains passagers du bus. Ce faisant, elle aborde de nombreux critères de discrimination retenus par la loi.

Parmi les critères de discrimination abordés

Lieu de résidence

Apparence physique

Appartenance à une race

Appartenance à une religion

Identité sexuelle

Grossesse

Patronyme

Etc

« Homo ça coince ! » / 20 minutes – 3 comédiens

Synopsis

Nouvellement embauché au service communication, Clément est (très) apprécié de tous dans son entreprise et promis à une belle carrière...Jusqu'au jour où une rumeur, née sur les réseaux sociaux, circule à son insu dans toute l'Organisation : il serait homosexuel ! Son quotidien professionnel s'en trouve radicalement transformé

Points abordés

- Différence & discrimination
- Souffrance au travail
- Limites vie professionnelle – vie personnelle
- Responsabilité managériale
- Poids de la rumeur
- Valeurs de l'Entreprise
- Reconnaissance professionnelle

« Question de Génération ! » (La génération Y versus la génération X) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Jeune diplômée de la génération Y, Chloe est en poste depuis 3 mois dans une boîte qu'elle aime bien mais avec laquelle elle n'est pas mariée non plus ! Philippe et non pas « Phil » (Il y tient !), son manager, affiche 30 ans d'ancienneté « maison » ! Elle le trouve « cool » et il l'est ! Il la juge « surprenante » et elle l'est aussi ! Amenés à travailler ensemble sur un dossier important, ils vont apprendre à mieux se connaître, au-delà des clichés, pour mieux fonctionner ensemble.

Points abordés :

- Quelles valeurs partagées ?
- Quelles différences affichées ?
- Quels comportements & attitudes réels ou supposés, de part et d'autre ?
- Quelle relation à l'entreprise ? Au parcours professionnel ?
- Equilibre vie personnelle / vie professionnelle

« 2 sketches itinérants » / 4 à 5 minutes chacun – 2 comédiens

« Discrimination aux origines » (4-5 mn)

« Homophobie ordinaire » (4-5 mn)

Nb Synopsis, voir document spécifique

RISQUES PSYCHOSOCIAUX / HARCÈLEMENT MORAL

« **Réfléchir ? Prévenir ? Soutenir ?** » (Risques psychosociaux / Harcèlement moral) / 30 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Commerciale depuis 15 ans, **Mélanie** aime son métier. Elle est attachée à son entreprise. Et pourtant ! Depuis que José est devenu son manager, rien ne va plus pour elle... Profondément déstabilisée, isolée, elle perd pied à la fois professionnellement et personnellement. **José**, quant à lui, a du mal à trouver ses marques face à **Christine**, une supérieure hiérarchique au management sans aucun affect...Evoluant dans un environnement « instable » (Marché très disputé, Organisation en restructuration, concurrence interne) **Guillaume** est stressé, sous pression ! **Suzie**, son manager, semble pourtant à l'écoute, attentive aux conditions de travail de ses équipes...Qu'ils soient chargés de les prévenir, qu'ils les subissent ou les génèrent (in)volontairement, Mélanie, José, Christine, Guillaume, Suzie... sont confrontés aux différentes formes de risques psychosociaux dans l'entreprise, à des degrés divers.

Points abordés

Le stress, réel ou supposé, et ses différentes sources (Personnelle, organisationnelle) Notion de bon et de mauvais stress.

La souffrance au travail

Le harcèlement moral versus un management « froid », sans affect !

La pression, la fatigue morale versus l'épuisement professionnel (Ou Burn out)

La frontière vie professionnelle / vie personnelle

" **J'harcèle, tu harcèles, il harcèle ...**" 3 saynètes 15 minutes / 3 comédiens

Ces saynètes peuvent-être jouées dans la continuité ou séparément (1ère saynète 6 minutes / 2 ème saynète 3 minutes / 3 ème saynète 6 minutes).

Synopsis

3 situations où l'on voit que le harcèlement moral se conjugue à tous les niveaux de la hiérarchie.

Points abordés

Harcèlement vertical (d'un manager à son collaborateur)

Harcèlement horizontal (d'un collaborateur à un autre collaborateur).

Harcèlement pervers.

DEVELOPPEMENT DURABLE

« Ecolo à plein temps ?! » / 20 minutes – 3 comédiens

Synopsis

Suite à une mauvaise programmation de leur machine à voyager dans le temps, 3 collaborateurs d'une Entreprise du futur font une escale imprévue dans une Entreprise d'aujourd'hui ! Eux qui sont à la pointe des bonnes pratiques écologiques (Recyclage, préservation de l'eau, de l'air et autres ressources naturelles, lutte contre le gaspillage etc) car, en 2040, ils n'ont pas vraiment le choix (!), sont un peu abasourdis en découvrant les mœurs de leurs prédécesseurs ! Sans chercher à les culpabiliser mais en prenant un moment leur place, ils décident de sensibiliser, par le rire, ces collègues d'une autre époque !

Points abordés

Préservation des ressources et de l'énergie

Recyclage

Maîtrise des dépenses

Responsabilité individuelle & collective

Importance de la protection de l'environnement dans sa vie professionnelle et dans sa vie personnelle

2° AUTOUR du « TRAVAILLER ENSEMBLE »

MIEUX COLLABORER / MIEUX MANAGER

« Une équipe de rêve ! » (La Cohésion d'équipe) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Manager d'une quinzaine de personnes, Jean-Paul s'interroge sur le fonctionnement de son équipe. Il en est persuadé : « une équipe, ça se construit, l'esprit d'équipe, ça se cultive ! » En la matière, il n'est pas loin de penser qu'il est un « manager d'enfer à la tête d'une équipe de rêve »... la pratique de ses diverses responsabilités va pourtant lui montrer que créer et entretenir une cohésion d'équipe n'est pas toujours simple.

Points abordés

Rôle clé du manager

Délégation / responsabilisation

Partage des informations

Définition des rôles et des objectifs

Vision /valeurs (Du service et/ou de l'entreprise)

Conditions de travail / Convivialité

Diversité (Complémentarité des profils)

Equité versus favoritisme

Team building

« Un duo de choc ! » (Mieux collaborer) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

A la suite d'une fusion, Maxime & Magali deviennent collègues de circonstances et doivent partager le même bureau. Après un mois de relations difficiles, le conflit finit par éclater ouvertement ! Ils décident alors de faire chacun des efforts pour mieux collaborer... mais s'aperçoivent vite qu'une empathie factice n'est pas forcément la bonne solution. A eux de trouver le bon équilibre entre la discorde et l'affectation.

Points abordés

Dialogue / respect mutuel

Communication / partage de l'information

Coopération / entraide

Organisation du travail / partage des tâches

Intégration d'un nouveau collaborateur

Fusion

« Open Stress ! » (Travail en open space) / 15 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Sabine doit quitter le cadre rassurant du bureau qu'elle partageait jusque-là avec sa collègue Fabienne pour travailler en open space. Depuis quelques nuits, un cauchemar récurrent la pousse à noircir le tableau de la vie en commun sur un plateau : bruit, confidentialité, manque d'intimité, conflits liés à la température, gestion des appels professionnels (et privés !), personnalisation de son environnement de travail, gestion des horaires, relations avec les collègues... les sources d'inquiétude sont nombreuses ! Imaginer le pire représente parfois une sorte de thérapie face à une réalité moins anxiogène qu'il n'y paraît...

Points abordés

Organisation du travail / Productivité

Confidentialité

Règles de vie en commun / Relationnel

Frontières vie professionnelle – vie personnelle

Personnalisation espace de travail

« Même pas mail ! » (Le mail, réflexe de communication) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Pratiques, les échanges par mail ont révolutionné les relations entre collaborateurs au sein des organisations ! Du bas de l'échelle jusqu'au sommet de la hiérarchie, tout le monde semble y trouver son compte ! Et pourtant ! Jeanne, Luc, Géraldine, Mme Leclerc etc...personnages clés d'une entreprise ordinaire nous montrent qu'un usage mal maîtrisé de nos messageries professionnelles peut avoir des répercussions inattendues, voire surprenantes, sur le travail quotidien des uns et des autres...

Points abordés

- Le mail, facteur de rapprochement ou cause de distanciation ?
- Le mail, goutte d'huile ou grain de sable dans les rouages de l'organisation ?
- Le mail, outil de pouvoir ? (Qui en destinataire ? Qui en copie ? Qui en cci ?)
- Le mail et la frontière vie professionnelle / vie personnelle
- Le mail, entre rationalisation et pollution des process

« Réunion en salle Tahiti ! » (La réunionnrite) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Sophie a la tête dans le guidon ! Impliquée dans la conduite de plusieurs projets parallèles, elle enchaîne les réunions ...Arrivant en retard en salle Tahiti où elle doit animer une réunion sur le projet « viséo », elle accumule les maladroites...et se laisse débordée par les attitudes plus ou moins appropriées des participants ! Quand une réunion tourne en rond, elle finit par tourner court !

Points abordés

- Respect des horaires
- Nécessité de prévoir un ordre du jour
- Nécessité d'une bonne préparation
- Difficulté de piloter les échanges
- Focus sur les comportements individuels (Utilisation abusive des portables. Celui qui dort, celui qui mange, celui qui veut bousculer l'ordre du jour parce que ça l'arrange, celui qui doit partir plus tôt, celui qui monopolise la parole, celui qui s'est trompé de réunion...)

« Bon, par quoi je commence ? ! » (La gestion du temps et des priorités) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Assistante du Président, Mireille est une professionnelle reconnue. Néanmoins, sa position au cœur de la vie de l'Entreprise ne facilite pas toujours son travail au quotidien ! Sollicitée de toutes parts, et ne sachant pas dire non, elle a du mal à

s'organiser ! Alors pour une fois qu'elle réussit à se mettre à jour : hors de question de se laisser à nouveau déborder ! Voire...

Points abordés

Savoir anticiper / planifier
Savoir organiser et fixer des priorités
Savoir dire non
Apprendre à déléguer

« Au fait, tu maîtrises Excel ?! » (La délégation) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Bénédicte est un manager particulièrement débordée ! Pour faire face à l'augmentation spectaculaire du nombre de dossiers qu'elle doit traiter, elle décide de confier quelques missions à l'un de ses N-1. « Déléguer, voilà le secret ! » lui affirme-t-elle. Heureux de cette marque de confiance, Alex se montre très motivé...mais il est vite déçu ! La délégation n'est pas chose naturelle pour certains responsables...

Délégation & organisation
Délégation & confidentialité
Délégation & ancienneté
Délégation & maîtrise des outils et des process
Délégation & confiance

« La machine à décroisonner ! » (La Transversalité) / 12 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Ancien dans son Entreprise, Martial est missionné par sa DRH pour piloter un grand projet transverse. Dans une organisation très pyramidale où les bastions sont légion, le défi est immense ! Devant la résistance de ses collègues, il se décourage peu à peu...Heureusement, Malika, dynamique et battante, lui confie une recette qu'elle juge infaillible pour atteindre son but ! Elle a pensé une véritable « machine à décroisonner » !

Points abordés

Organisation pyramidale versus horizontale
Pilotage de projet / voie de garage ?
Difficulté à mobiliser des collaborateurs très pris par leurs missions quotidiennes
Difficulté à convaincre les managers de déléguer des ressources
Difficultés de communication & de coopération
Les secrets pour décroisonner

« J'ai rendez-vous avec vous ! » (L'entretien annuel d'évaluation) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Patrick vient d'être promu Manager. A la veille de faire passer son premier entretien annuel d'évaluation, il est pris par le trac ! Il demande à son épouse de le préparer à l'exercice au travers d'une séance de simulation à la maison. Profitant de l'occasion, cette dernière intervertit les rôles et prend un malin plaisir à mener sa propre évaluation dans ses fonctions d'époux et de père !

Points abordés

- Conduite d'entretien
- Communication verbale & non verbale
- Ecoute
- Place & rôle du manager
- Savoir fixer des objectifs

« Mon Entreprise et moi et moi...émoi ! » (La reconnaissance professionnelle) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Corinne s'estime en manque de reconnaissance au sein de son entreprise... Apprenant qu'une collègue fraîchement recrutée vient de lui souffler la promotion tant espérée, elle hésite entre la tristesse et la colère. Croisant son PDG à la machine à café, elle lui exprime ses doutes et ses regrets. Leur échange tourne à la confiance...Tous deux, elle en bas de l'organigramme, lui en haut, font le même constat : la reconnaissance professionnelle va bien au-delà des seules notions de nomination ou de rémunération...

Points abordés

- Promotion
- Rémunération
- Diplômes & évolution de carrière
- Reconnaissance des compétences
- Position hiérarchique

CHANGEMENT & MOBILITÉ

« Changement perpétuel ! » (Le changement au travail. 1) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Candice et Normann sont collègues au sein du Service comptabilité de leur entreprise. Après avoir successivement changé d'adresse, de bureaux et de chefs... les voilà confrontés à la mise en place d'un tout nouveau système informatique ! C'en est trop pour Normann qui décide d'entrer en résistance ! Consciente que le changement perpétuel est une réalité désormais incontournable, Candice tente de le rassurer... Mais c'est finalement Marilyne, leur nouvelle « chef », qui le fera passer de la phase 2, l'opposition, à la phase 4, l'adhésion !

Points abordés

Le changement perpétuel, nouvelle règle de vie de l'Entreprise ? (Dans un monde du travail de plus en plus concurrentiel)

Les phases psychologiques du changement (Inquiétude / Opposition / Acceptation / Adhésion)

Les résistances au changement

Le rôle du Manager de proximité et des équipes dirigeantes

Le changement, l'affaire de tous !

Réussir le changement (Informer-expliquer / Programmer / Accompagner)

« Le changement résiste encore ! » (Le changement au travail. 2) / 25 minutes – 2 comédiens (Avec option interactive)

Synopsis

Consultante senior dans un cabinet conseil en organisation, Alice accompagne de nombreux clients dans leurs démarches de changement. Experte en la matière, elle s'amuse à transposer son savoir-faire dans sa vie intime, tandis qu'elle décide de bousculer son modèle de couple ! Mais les choses ne sont pas aussi simples lorsqu'elle est confrontée au changement au sein de son cabinet ! D'autant qu'elle doit tenir son rôle de manager d'une équipe qui entre en résistance...

Points abordés

Résistances au changement

Les étapes psychologiques de réaction face au changement

Rôle et implication du manager de proximité

Rôle et implication du dirigeant

Permanence du changement

Bénéfice du changement (Condition de survie de l'Entreprise dans un marché de plus en plus disputé)

« Mobile à vie ! » (La mobilité professionnelle) / 10 minutes – 2 comédiens

Synopsis

Après 10 ans passés sur le même poste, Maéline souhaite bouger...Son manager l'entendra-t-il de cette oreille ? Après 10 mois, Lise, collaboratrice junior, veut encore changer de poste ! Pour elle, la mobilité, c'est à vie ! Clément, son collègue sénior, mise plutôt sur la stabilité longue durée ! La mobilité professionnelle : question d'âge ou d'état d'esprit ?

Points abordés

Mobilité et employabilité

Etre mobile versus avoir la bougeotte

Mobilité verticale ou horizontale ?

Rôle du manager

Mobilité et diplômes

Mobilité & ancienneté

3° OFFRE EXCLUSIVE « HOPITAL »

LA VIOLENCE EN MILIEU HOSPITALIER

« 11 sketches » / 3 à 5 minutes chacun – 2 comédiens

- « Montée en pression » (Violence soignants-soignants)
- « Prise de (haute) tension » (Violence soignants-soignants)
- « Guerre de Services (Violence soignants-soignants)
- « Toilette maudite » (Violence soignants-patients)
- « Visite tolérée » (Violence soignants-patients)
- « Casse à la caisse » (Violence non soignants- visiteurs)
- « Les chemises de la discorde » (Violence soignants-non soignants)
- « Carte postale à l'hôpital » (Violence organisationnelle)
- « 10 minutes chrono ! » (Violence organisationnelle)
- « Rien contre personnellement » (Violence liée au fait religieux)
- « L'annonce faite au patient » (Violence Soignants-Patients)

Nb Synopsis, voir document spécifique

HANDICAP & HOPITAL

« 20 sketches itinérants » / 3 à 5 minutes chacun – 2 comédiens

- Handicap auditif
- Handicap visuel
- Handicap auditif & visuel
- Handicap moteur
- Mal de dos (X2)
- TOC (Troubles Obsessionnels Compulsifs)
- TMS (Troubles Musculo Squelettiques)
- Maladies chroniques invalidantes
- Handicap psychique
- Handicap & Recrutement
- Handicap & Intégration
- Handicap & Maintien dans l'emploi (X2)
- Handicap & Changement
- Handicap & Evolution du handicap
- Déclaration RQTH : du refus à l'acceptation
- Handicap psychique bis : dépression sévère suite à un « burn-out »
- Handicap mental : retard intellectuel suite à un AVC
- Syndrome d'Asperger

Nb Synopsis, voir document spécifique