

MARIE MORNET FORMATION

Accompagner les transitions de vie en entreprise

Catalogue de formations

Parentalité en entreprise

Comprendre • Ressentir • Agir • Construire

2026



QUI EST MARIE MORNET ?

Une approche humaine des transitions de vie

Pendant plus de quinze ans, j'ai accompagné des personnes et des équipes dans des contextes où l'humain occupe une place essentielle.

Aujourd'hui, je suis formatrice, sophrologue et doula.

Mon parcours m'a permis d'accompagner des centaines de personnes dans des moments de transition : désir d'enfant, grossesse, naissance, retour à la vie professionnelle, gestion du stress, accompagnement des émotions ou encore développement des compétences relationnelles.

En parallèle, mon expérience de trois mandats de conseillère municipale m'a permis de développer une connaissance concrète des enjeux humains, organisationnels et relationnels auxquels sont confrontés les collectivités, les entreprises et leurs managers.

Mes formations sont nées d'un constat simple :

Les périodes de transition sont souvent les plus sensibles de la vie professionnelle. Elles peuvent fragiliser les personnes... ou devenir des opportunités de renforcer la confiance, le dialogue et la coopération.

J'ai donc choisi de construire des formations qui ne se limitent pas à transmettre des connaissances.

Elles permettent aux participants de comprendre les situations, de prendre du recul sur leurs pratiques et de construire des réponses adaptées à leur réalité professionnelle.

Ma conviction

**Les meilleures solutions naissent rarement de réponses toutes faites.
Elles se construisent grâce au dialogue, à la compréhension des situations et à l'intelligence collective.**



MA PÉDAGOGIE

Comprendre • Ressentir • Agir • Construire

Je suis convaincue que les changements de posture ne naissent pas uniquement d'un apport théorique.

Ils émergent lorsque les participants comprennent une situation, prennent conscience de leurs représentations, expérimentent de nouvelles façons de faire et construisent des solutions adaptées à leur contexte professionnel.

C'est pourquoi chacune de mes formations s'appuie sur une pédagogie active alternant :

- apports ciblés ;
- situations inspirées de la réalité professionnelle ;
- études de cas ;
- échanges entre participants ;
- mises en situation ;
- temps de réflexion individuelle et collective.

Mes formations intègrent également des **expériences pédagogiques et des outils inspirés de la sophrologie**, favorisant l'écoute, le recul et la qualité de la relation.

Ces expériences ne constituent pas un apprentissage de la sophrologie. Elles sont utilisées comme un levier de prise de conscience, de développement des compétences relationnelles et d'évolution des pratiques professionnelles.

Chaque participant repart avec des repères, des outils et un plan d'action directement transférables dans son quotidien.

Les quatre étapes de mes formations

Comprendre

Identifier les enjeux humains, relationnels et organisationnels.

Ressentir

Prendre conscience de ses représentations, de ses automatismes et de leurs conséquences.

Agir

Expérimenter de nouvelles postures et construire des outils concrets.

Construire

Transférer les apprentissages dans sa pratique professionnelle.



SOMMAIRE

Catalogue de formations

Parcours fondamental

1. Accueillir l'annonce d'une grossesse : les premiers mots comptent
 2. Accompagner une salariée pendant sa grossesse : construire avec, plutôt que décider à sa place
 3. Préparer un congé maternité, paternité ou parental : organiser une transition, pas une absence
 4. Réussir le retour après un congé maternité, paternité ou parental : retrouver sa place dans l'équipe
-

Situations particulières

5. Accompagner un parcours de PMA en entreprise : comprendre, soutenir et communiquer avec justesse
 6. Accompagner un collaborateur confronté à un deuil périnatal : être présent avec justesse
 7. Accompagner une grossesse à risque ou un parcours de grossesse complexe : adapter son management avec justesse
-

Changer de regard

8. Parentalité et compétences : reconnaître, valoriser et développer les compétences acquises grâce à l'expérience parentale



FORMATION 1 – FICHE COMMANDITAIRE

Accueillir l'annonce d'une grossesse : les premiers mots comptent

Contexte

L'annonce d'une grossesse constitue un moment clé, aussi bien pour la salariée que pour son manager. La façon dont cette annonce est accueillie influence souvent la qualité de la relation, le climat de confiance, les adaptations qui pourront être envisagées et l'organisation de l'équipe.

Pourtant, peu de managers ont été préparés à vivre cette situation. Beaucoup souhaitent bien faire, mais hésitent sur les mots à employer, craignent les maladresses ou associent immédiatement cette annonce aux contraintes organisationnelles.

Cette formation propose de changer de regard : avant de gérer une situation, il s'agit d'accueillir une personne. Parce que la qualité de ce premier échange influence souvent toute la suite de l'accompagnement, elle apporte aux managers des repères concrets pour instaurer une relation de confiance, conduire les premiers échanges et poser les bases d'un accompagnement adapté à la salariée comme à l'entreprise.

Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH
- Dirigeants de TPE / PME

Durée

1 journée (7 heures)

(Déclinable en format sensibilisation de 3 heures.)

Objectifs pédagogiques

© 2026 Marie Mornet – Supports pédagogiques protégés par le droit d'auteur. Toute reproduction, adaptation ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation est interdite. 1

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Accueillir l'annonce d'une grossesse de manière sereine et professionnelle.
 - Identifier les enjeux humains et organisationnels liés à cette annonce.
 - Conduire un premier échange favorisant la confiance et le dialogue.
 - **Identifier les premières actions à mettre en œuvre dans les 30 jours suivant l'annonce d'une grossesse.**
-

Grandes thématiques

- Comprendre ce qui se joue au moment de l'annonce d'une grossesse.
 - Identifier les représentations, les émotions et les attentes du manager et de la salariée.
 - Développer une communication favorisant la confiance.
 - Conduire le premier échange.
 - Identifier les premières actions à mettre en œuvre dans les 30 jours suivant l'annonce.
 - Repartir avec une méthode directement applicable dans son entreprise.
-

Approche pédagogique

Cette formation alterne :

- apports ciblés ;
 - échanges entre participants ;
 - études de cas inspirées de situations réelles ;
 - mises en situation ;
 - exercices de réflexion individuelle et collective ;
 - expériences pédagogiques et outils inspirés de la sophrologie favorisant l'écoute, le recul et la qualité de la relation.
 - élaboration d'un plan d'action directement transférable dans l'entreprise.
-

Modalités d'évaluation

- Questionnaire de positionnement en début de formation.
 - Évaluation continue à travers les échanges, les études de cas et les mises en situation.
 - Élaboration d'un plan d'action individuel.
 - Évaluation des acquis et de la satisfaction en fin de formation.
-

Message clé

Avant d'organiser une grossesse, il faut d'abord accueillir une personne.



FORMATION 2 – FICHE COMMANDITAIRE

Le meilleur accompagnement est celui qui se construit avec la salariée.

Accompagner une salariée pendant sa grossesse : concilier besoins humains et réalités de l'entreprise

Contexte

Après l'annonce de la grossesse débute une nouvelle étape. Le manager doit accompagner une collaboratrice dont les besoins peuvent évoluer au fil des mois, tout en assurant la continuité de l'activité et l'équilibre de l'équipe.

Par manque de repères, certains managers ne modifient rien et considèrent que la grossesse ne doit pas impacter le travail. D'autres, au contraire, prennent toutes les décisions à la place de la salariée dans une volonté de la protéger.

Pourtant, ni la banalisation ni la surprotection ne répondent réellement aux besoins de la future mère.

Cette formation propose de changer de posture : accompagner ne signifie pas décider à la place. Parce que chaque grossesse est différente, elle apporte aux managers des repères pour construire, avec la salariée, un accompagnement adapté à sa situation et aux réalités de l'entreprise.

Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH
- Dirigeants de TPE / PME

Durée

1 journée (7 heures)

(Déclinable en atelier de sensibilisation.)

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les réalités humaines et professionnelles vécues pendant une grossesse.
 - Identifier les besoins d'une salariée sans faire de suppositions.
 - Construire, avec la salariée, un accompagnement adapté à sa situation et aux réalités de l'entreprise.
 - Maintenir une communication favorisant la confiance tout au long de la grossesse.
-

Grandes thématiques

- Comprendre les réalités d'une grossesse en milieu professionnel.
 - Identifier les besoins et les attentes de la salariée.
 - Trouver le juste équilibre entre surprotection et banalisation.
 - Construire un accompagnement évolutif tout au long de la grossesse.
 - Maintenir une relation de confiance et une communication régulière.
 - Repartir avec une méthode directement applicable dans son entreprise.
-

Approche pédagogique

Cette formation alterne :

- apports ciblés ;
 - échanges entre participants ;
 - études de cas inspirées de situations réelles ;
 - mises en situation ;
 - exercices de réflexion individuelle et collective ;
 - expériences pédagogiques et outils inspirés de la sophrologie favorisant l'écoute, le recul et la qualité de la relation.
 - élaboration d'un plan d'action directement transférable dans l'entreprise.
-

Modalités d'évaluation

- Questionnaire de positionnement en début de formation.
 - Évaluation continue à travers les échanges, les études de cas et les mises en situation.
 - Élaboration d'un plan d'action individuel.
 - Évaluation des acquis et de la satisfaction en fin de formation.
-

Message clé

Accompagner ne signifie pas décider à la place.



Formation 3 – Fiche commanditaire

Préparer un congé maternité, paternité ou parental : organiser une transition, pas une absence

Contexte

Le départ en congé maternité, paternité ou parental marque une étape importante dans la vie d'un collaborateur comme dans celle de l'équipe. Cette période nécessite une préparation qui concilie les besoins du salarié, la continuité de l'activité et les enjeux d'organisation.

Par volonté d'anticiper, certains managers remplacent rapidement le collaborateur, réduisent progressivement ses responsabilités ou organisent son absence sans réellement l'associer aux décisions.

Pourtant, préparer un départ ne consiste pas uniquement à organiser une absence. C'est aussi permettre au collaborateur de transmettre son expérience, de rester pleinement acteur jusqu'à son départ et de quitter son poste avec sérénité.

Cette formation propose de changer de regard : préparer un congé, c'est accompagner une transition. Elle apporte aux managers des repères concrets pour construire, avec le collaborateur, une préparation respectueuse des besoins de chacun et favorable à un départ... comme à un futur retour serein.

Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH
- Dirigeants de TPE / PME

Durée

1 journée (7 heures)

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux humains et organisationnels liés à la préparation d'un congé maternité, paternité ou parental.
 - Associer le collaborateur à la préparation de son départ.
 - Organiser une transmission favorisant la continuité de l'activité tout en valorisant l'expertise du collaborateur.
 - Préparer les conditions d'un départ serein et d'un futur retour dans les meilleures conditions.
-

Grandes thématiques

- Les enjeux humains d'une préparation réussie.
 - Les erreurs fréquentes dans la préparation d'un départ.
 - Co-construire la période de transition.
 - Organiser la transmission des activités et des connaissances.
 - Préserver la place du collaborateur jusqu'à son départ.
 - Préparer les bases d'un retour serein.
-

Approche pédagogique

Cette formation alterne :

- apports ciblés ;
 - échanges entre participants ;
 - études de cas inspirées de situations réelles ;
 - mises en situation ;
 - exercices de réflexion individuelle et collective ;
 - expériences pédagogiques et outils inspirés de la sophrologie favorisant l'écoute, le recul et la qualité de la relation.
 - élaboration d'un plan d'action directement transférable dans l'entreprise.
-

Modalités d'évaluation

- Questionnaire de positionnement en début de formation.
- Évaluation continue à travers les échanges, les études de cas et les mises en situation.
- Élaboration d'un plan d'action individuel.
- Évaluation des acquis et de la satisfaction en fin de formation.

Message clé

Préparer un congé, ce n'est pas organiser une absence. C'est accompagner une transition pour permettre un départ... et un retour sereins.



FORMATION 4 – Fiche commanditaire

Réussir le retour après un congé maternité, paternité ou parental : retrouver sa place dans l'équipe

Contexte

Le retour d'un congé maternité, paternité ou parental constitue une étape essentielle, souvent sous-estimée. Pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois, l'entreprise, l'équipe et parfois les missions ont évolué. Le collaborateur revient également avec une nouvelle réalité personnelle, de nouveaux repères et parfois de nouvelles interrogations.

Par manque de repères, certains managers reprennent comme si rien ne s'était passé. D'autres, au contraire, modifient durablement leur posture, hésitent à confier certaines responsabilités ou surprotègent le collaborateur.

Pourtant, un retour réussi ne consiste ni à reprendre exactement comme avant, ni à traiter différemment le collaborateur. Il s'agit de lui permettre de retrouver progressivement ses repères, sa confiance et sa place au sein de l'équipe.

Cette formation propose de changer de regard : accompagner un retour, c'est permettre au collaborateur de retrouver progressivement ses repères, sa confiance et sa place. Elle apporte aux managers des repères concrets pour construire, avec le collaborateur, un retour adapté à ses besoins, à ceux de l'équipe et aux réalités de l'entreprise.

Public concerné

- Managers
 - Responsables d'équipe
 - Professionnels RH
 - Dirigeants de TPE / PME
-

Durée

1 journée (7 heures)

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux humains et professionnels liés au retour d'un congé maternité, paternité ou parental.
 - Identifier les besoins du collaborateur lors de sa reprise d'activité.
 - Construire un retour progressif conciliant les besoins du collaborateur, de l'équipe et de l'entreprise.
 - Favoriser un dialogue permettant au collaborateur de retrouver sa place et sa confiance.
-

Grandes thématiques

- Comprendre les enjeux d'un retour réussi.
 - Identifier les erreurs les plus fréquentes.
 - Retrouver ses repères et reconstruire la relation.
 - Réintégrer progressivement le collaborateur dans l'équipe.
 - Maintenir une communication favorisant la confiance.
 - Préparer les premières semaines après le retour.
-

Approche pédagogique

Cette formation alterne :

- apports ciblés ;
 - échanges entre participants ;
 - études de cas inspirées de situations réelles ;
 - mises en situation ;
 - exercices de réflexion individuelle et collective ;
 - expériences pédagogiques et outils inspirés de la sophrologie favorisant l'écoute, le recul et la qualité de la relation.
 - élaboration d'un plan d'action directement transférable dans l'entreprise.
-

Modalités d'évaluation

- Questionnaire de positionnement en début de formation.
- Évaluation continue à travers les échanges, les études de cas et les mises en situation.
- Élaboration d'un plan d'action individuel.
- Évaluation des acquis et de la satisfaction en fin de formation.

Message clé

Revenir, ce n'est pas reprendre comme avant. C'est retrouver sa place.



FICHE D'INTENTION – FORMATION 5

Accompagner un parcours de PMA en entreprise : comprendre, soutenir et communiquer avec justesse

Contexte

Un parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA) est souvent invisible pour l'entourage professionnel. Pourtant, il peut entraîner de nombreux rendez-vous médicaux, des traitements contraignants, une fatigue physique et émotionnelle, ainsi qu'une forte charge mentale.

Face à ces situations, les managers peuvent se sentir démunis : comment accompagner sans être intrusif ? Comment concilier les besoins du collaborateur avec les contraintes de l'entreprise ? Quels mots choisir ? Quelles maladresses éviter ?

Cette formation apporte des repères concrets pour mieux comprendre les réalités d'un parcours de PMA et créer un espace de dialogue respectueux, sécurisant et non intrusif, dans lequel le collaborateur reste libre de partager — ou non — les informations qu'il souhaite.

? La question à laquelle répond la formation

Comment accompagner un collaborateur engagé dans un parcours de PMA avec justesse, discrétion et humanité, tout en conciliant les besoins du collaborateur et ceux de l'entreprise ?



Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH
- Dirigeants de TPE / PME



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les réalités d'un parcours de PMA et leurs répercussions dans le quotidien professionnel.
 - Identifier les besoins du collaborateur sans faire de suppositions ni être intrusifs.
 - Adapter leur communication et leur posture managériale.
 - Prévenir les maladroites et instaurer un climat de confiance.
 - Ouvrir un dialogue respectueux permettant au collaborateur de s'exprimer s'il le souhaite.
-

Grandes thématiques

- Comprendre le parcours de PMA et ses impacts.
 - Les conséquences physiques, émotionnelles et organisationnelles.
 - Les droits et le cadre professionnel.
 - Les maladroites les plus fréquentes.
 - Les mots qui favorisent le dialogue.
 - Construire un accompagnement adapté à chaque situation.
-

Durée

1 journée (7 heures)

Promesse de la formation

Comprendre un parcours de PMA pour ouvrir un dialogue respectueux, sécurisant et non intrusif.

Message clé

On ne peut pas alléger un parcours de PMA. En revanche, on peut éviter d'en alourdir le poids au travail.



FICHE D'INTENTION – FORMATION 6

Accompagner un collaborateur confronté à un deuil périnatal : être présent avec justesse

Contexte

Le deuil périnatal est une épreuve profondément intime qui peut pourtant entrer dans la vie de l'entreprise lorsqu'un collaborateur est confronté à la perte d'un enfant.

Chaque histoire est unique. Chaque parent traverse cette épreuve à son rythme. Même au sein d'un couple, les réactions peuvent être très différentes.

Face à cette réalité, les managers se sentent souvent démunis. Par peur de dire une maladresse ou d'aggraver la souffrance, ils choisissent parfois le silence ou évitent le sujet.

Pourtant, ce silence peut être vécu comme une forme d'oubli, de négation de l'enfant ou de la souffrance traversée.

Cette formation n'a pas pour objectif de transformer les managers en psychologues. Elle leur apporte des repères concrets pour comprendre les spécificités du deuil périnatal, adopter une posture d'écoute et de présence, et accompagner chaque situation avec humanité, dans le respect du rythme et des besoins de chacun.

? La question à laquelle répond la formation

Comment accompagner un collaborateur confronté à un deuil périnatal avec humanité, sans chercher à réparer sa souffrance, mais en évitant qu'il se sente seul, oublié ou ignoré dans le cadre professionnel ?



Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH

- Dirigeants de TPE / PME
-

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les réalités et les spécificités du deuil périnatal.
 - Identifier les besoins qui peuvent varier d'une personne à l'autre.
 - Développer une posture d'écoute, de présence et de respect.
 - Oser ouvrir un dialogue sans être intrusif.
 - Éviter les maladresses les plus fréquentes.
 - Accompagner le retour au travail avec justesse et discernement.
-

Grandes thématiques

- Comprendre les spécificités du deuil périnatal.
 - Les conséquences émotionnelles, physiques et professionnelles.
 - Les idées reçues et les maladresses les plus fréquentes.
 - Reconnaître l'histoire vécue : comprendre le poids du silence et le sentiment d'oubli.
 - Trouver les mots justes sans chercher à tout réparer.
 - Construire un accompagnement au cas par cas.
-

Durée

1 journée (7 heures)

Promesse de la formation

Donner aux managers des repères concrets pour accueillir la souffrance avec humanité, sans chercher à la réparer.

Message clé

On ne peut pas soulager un deuil par des mots parfaits. En revanche, le silence peut parfois être plus douloureux que les maladresses.



FICHE D'INTENTION – FORMATION 7

Accompagner une grossesse à risque ou un parcours de grossesse complexe : adapter son management avec justesse

Contexte

Toutes les grossesses ne se déroulent pas de la même manière. Certaines nécessitent un suivi médical renforcé, des adaptations du poste de travail, des arrêts de travail prolongés ou une hospitalisation. D'autres se terminent par une naissance prématurée, bouleversant les projets du collaborateur comme ceux de l'entreprise.

Ces situations génèrent souvent de nombreuses interrogations pour les managers : comment maintenir le lien sans être intrusif ? Comment accompagner une collaboratrice dont l'état évolue rapidement ? Comment adapter son organisation sans renforcer le sentiment de culpabilité ou d'isolement ?

Cette formation apporte des repères pour comprendre les réalités d'une grossesse complexe et accompagner la collaboratrice avec humanité, souplesse et discernement.

? La question à laquelle répond la formation

Comment adapter son management lorsqu'une grossesse devient plus complexe, tout en conciliant les besoins de la collaboratrice, de l'équipe et de l'entreprise ?



Public concerné

- Managers
- Responsables d'équipe
- Professionnels RH
- Dirigeants de TPE / PME

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les différentes situations pouvant rendre une grossesse plus complexe.
 - Adapter leur posture et leur communication en fonction de l'évolution de la situation.
 - Maintenir un lien professionnel respectueux sans être intrusif.
 - Accompagner les adaptations nécessaires en conciliant les besoins de chacun.
 - Préparer les éventuelles conséquences sur le départ ou le retour.
-

Grandes thématiques

- Comprendre les différentes situations de grossesse complexe.
 - Les conséquences physiques, émotionnelles et organisationnelles.
 - Adapter le management au fil de l'évolution de la grossesse.
 - Maintenir un lien de confiance pendant les absences.
 - Communiquer avec justesse dans des situations sensibles.
 - Préparer la suite du parcours lorsque la situation évolue.
-

Durée

1 journée (7 heures)

Promesse de la formation

Comprendre les enjeux d'une grossesse complexe pour adapter son management avec souplesse, humanité et discernement.

Message clé

**Toutes les grossesses ne suivent pas le même chemin.
L'accompagnement ne peut donc jamais être standardisé.**



FICHE D'INTENTION – FORMATION 8

Parentalité et compétences : reconnaître, valoriser et développer les compétences acquises grâce à l'expérience parentale

Contexte

La parentalité transforme profondément les personnes. Au-delà des changements personnels, elle développe de nombreuses compétences utiles dans la vie professionnelle : capacité d'organisation, gestion des priorités, adaptabilité, écoute, prise de décision, gestion des imprévus, communication ou encore intelligence émotionnelle.

Pourtant, ces compétences sont encore rarement identifiées ou valorisées dans le monde du travail. La parentalité est souvent perçue sous l'angle des contraintes plutôt que comme une expérience de développement.

Cette formation propose de changer de regard en aidant les managers à reconnaître, valoriser et mobiliser ces compétences au bénéfice du collaborateur, de l'équipe et de l'entreprise.

? La question à laquelle répond la formation

Comment reconnaître et valoriser les compétences développées par la parentalité afin d'en faire un levier d'épanouissement individuel et de performance collective ?



Public concerné

- Managers
 - Responsables d'équipe
 - Professionnels RH
 - Dirigeants de TPE / PME
-

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les compétences développées grâce à l'expérience parentale.
 - Changer de regard sur les effets de la parentalité dans le monde professionnel.
 - Valoriser ces compétences lors des entretiens et dans le management quotidien.
 - Favoriser le développement professionnel des collaborateurs en s'appuyant sur leurs ressources.
-

Grandes thématiques

- Déconstruire les idées reçues sur la parentalité en entreprise.
 - Les compétences développées par l'expérience parentale.
 - Identifier les compétences transférables au monde professionnel.
 - Valoriser ces compétences auprès des collaborateurs.
 - Intégrer cette approche dans les pratiques managériales.
-

Durée

1 journée (7 heures)

Promesse de la formation

Porter un nouveau regard sur la parentalité en reconnaissant les compétences qu'elle développe et les opportunités qu'elle offre au sein de l'entreprise.

Message clé

La parentalité ne retire pas des compétences. Elle en développe de nouvelles. Encore faut-il savoir les reconnaître.