

Prévenir les risques psychosociaux et gérer son stress au travail

Trois modules indépendants de 7 heures, en présentiel intra-entreprise : un pour les managers, un pour tous les salariés, un pour ceux qui pilotent la démarche (RH, CSE, CSSCT). Mobilisables seuls, en parcours Manager (14 h) ou en parcours complet (21 h).

La formation en bref

Objectif général	Permettre à chacun, selon sa place dans l'entreprise, de repérer les risques psychosociaux, d'agir en prévention et de réguler son propre stress avec des techniques pratiquées en salle.
Public	M1 : managers et encadrants de proximité. M2 : tous salariés. M3 : RH, référents RPS et harcèlement, membres du CSE et de la CSSCT.
Prérequis	Aucun prérequis de diplôme ni de qualification. Pour le module 1, une expérience d'encadrement, même récente, est souhaitable. L'absence de prérequis est confirmée par un questionnaire de positionnement.
Durée	7 heures de formation effective par module (1 journée). Parcours Manager M1 + M2 : 14 h. Parcours complet M1 + M2 + M3 : 21 h.
Horaires	9 h 00-12 h 30 et 13 h 30-17 h 30, soit 7 heures de formation effective hors pauses et déjeuner, ajustables avec l'entreprise.
Modalité	Présentiel, intra-entreprise, dans les locaux du client ou en salle louée à proximité (Lyon, Rhône et départements limitrophes).
Effectif	M1 : 6 à 12 participants. M2 : 8 à 15. M3 : 6 à 12.
Délai d'accès	2 à 4 semaines après l'analyse du besoin et la signature de la convention.
Tarif	Dès 900 € HT la journée pour le groupe (entreprise de moins de 10 salariés). Grille complète.
Méthodes	Apports courts, ateliers sur les situations réelles des participants, jeux de rôle observés, pratique guidée de techniques de régulation, support remis à chacun.
Évaluation	QCM de positionnement et échelle de stress 0-10 à l'entrée, observation en continu, QCM de 20 questions en fin de module (seuil 70 %), satisfaction, questionnaire de transfert à J+90.
Sanction	Attestation individuelle de fin de formation pour chaque module suivi. Formation non certifiante.
Accessibilité	Accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Référente handicap : Maureen VIAL.

Objectifs de la formation

Objectif général : Donner à chaque acteur de l'entreprise, selon sa place, les moyens de repérer les risques psychosociaux, d'agir en prévention primaire et de réguler son propre stress, avec des outils pratiqués en salle et réutilisables seul dès le lendemain.

Compétences visées, module par module

M1 • Managers. À l'issue du module, le participant sait situer sa responsabilité au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur, repérer les six familles de facteurs de risques du rapport Gollac dans l'organisation réelle de son équipe, conduire un entretien de soutien sans jugement, distinguer exigence managériale légitime et harcèlement moral, et formaliser trois actions de prévention applicables sous 30 jours.

M2 • Tous salariés. À l'issue du module, le participant sait décrire le mécanisme physiologique du stress, trier ses facteurs de tension entre ce qui relève de soi, du collectif et de l'organisation, repérer une croyance limitante liée à son rapport au travail, et mettre en œuvre quatre techniques de régulation adaptées à quatre situations de travail distinctes.

M3 • RH, CSE, CSSCT. À l'issue du module, le participant sait situer le cadre issu de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021, construire le volet RPS du document unique et son plan d'action, suivre des indicateurs de dépistage, structurer le traitement d'un signalement, et articuler les rôles employeur, manager, CSE, service de prévention et référent sans les confondre.

Contexte

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail). Les risques psychosociaux doivent figurer dans le document unique, et la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, prolongeant l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, a déplacé le curseur vers la prévention primaire.

Les modules et les parcours

Réf.	Intitulé	Public	Durée	Effectif
M1	Prévenir les RPS dans son équipe : le rôle du manager	Managers, encadrants de proximité	7 h	6 à 12
M2	Comprendre et réguler son stress au travail	Tous salariés	7 h	8 à 15
M3	Piloter la démarche RPS / QVCT	RH, référents, membres du CSE et de la CSSCT	7 h	6 à 12

Parcours Manager (M1 + M2 • 14 h) : Le manager comprend d'abord ce qui se joue dans son équipe, puis travaille sa propre régulation avec les mêmes outils que ses collaborateurs.

Parcours complet (M1 + M2 + M3 • 21 h) : Toute la chaîne, du salarié au pilotage de la démarche ; la formule qui alimente directement le volet RPS du document unique.

Aucun prérequis de diplôme ni de qualification. Pour le module 1, une expérience d'encadrement même récente est

Ce qui distingue cette formation

- Les techniques de régulation sont pratiquées en salle, pas décrites : respiration, détente musculaire assise, ancrage utilisable en réunion.
- Le stress ressenti est mesuré sur une échelle de 0 à 10 à l'entrée et à la sortie, ce qui donne au commanditaire un indicateur réel.
- Les ateliers partent des situations apportées par les participants, jamais de cas d'école génériques.
- Le cadrage est explicite : la formation ne fait jamais porter au salarié ce qui relève de l'organisation du travail.

M1 · Prévenir les RPS dans son équipe : le rôle du manager

Durée : 7 h · Effectif : 6 à 12 participants · Public : Managers d'équipe, encadrants de proximité, chefs de service · Prérequis : Aucun ; une expérience d'encadrement, même récente, est souhaitable

Analyse de trois arrêts sur l'obligation de sécurité et la frontière avec le harcèlement moral.

Objectifs pédagogiques : à la fin du module, le participant est capable de

1. Identifier les obligations de l'employeur et la responsabilité propre du manager en matière de santé au travail (art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail).
Travaillé : 9h30 à 10h45, Cadre juridique et responsabilité · Évalué par : QCM de fin de module
2. Distinguer les six familles de facteurs de risques psychosociaux du rapport Gollac et les repérer dans l'organisation réelle de son équipe.
Travaillé : 11h00 à 12h30, Modèle Gollac appliqué · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
3. Détecter les signaux faibles d'une situation à risque chez un collaborateur et les différencier d'une variation conjoncturelle.
Travaillé : 13h30 à 14h45, Repérer et intervenir · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
4. Conduire un entretien de soutien avec un collaborateur en difficulté et déclencher l'alerte vers le bon relais interne.
Travaillé : 13h30 à 14h45, Repérer et intervenir · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
5. Mobiliser les bases de la communication non violente (méthode OSBD : Observation, Sentiment, Besoin, Demande) pour structurer un entretien sans jugement.
Travaillé : 13h30 à 14h45, Repérer et intervenir · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
6. Distinguer exigence managériale légitime et harcèlement moral, à partir de la jurisprudence.
Travaillé : 9h30 à 10h45, Cadre juridique et responsabilité · Évalué par : QCM de fin de module
7. Appliquer pour soi-même deux techniques de régulation physiologique du stress, avant et après une situation d'encadrement difficile.
Travaillé : 14h45 à 15h45, La régulation du manager lui-même · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
8. Formaliser trois actions de prévention primaire applicables dans son périmètre sous 30 jours.
Travaillé : 16h00 à 17h00, Les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et pourquoi le primaire est le seul à effet durable. Plan d'action individuel · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille

Déroulé

Horaire	Séquence	Modalité
9h00-9h30	Ouverture, cadrage, recueil des situations vécues. Questionnaire de positionnement (QCM 10 questions) et auto-évaluation du stress ressenti sur une échelle de 0 à 10.	Tour de table, questionnaire
9h30-10h45	Cadre juridique et responsabilité : obligation de sécurité de l'employeur, délégation de pouvoir et responsabilité du manager, volet RPS du DUERP, référent harcèlement sexuel, faute inexcusable, frontière entre exigence managériale et harcèlement moral.	Apports, analyse de trois arrêts
10h45-11h00	<i>Pause</i>	
11h00-12h30	Modèle Gollac appliqué : les six familles de facteurs (intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail). Cartographie des facteurs présents dans l'équipe de chaque participant.	Apport court, atelier en sous-groupes sur cas réels

Horaire	Séquence	Modalité
12h30- 13h30	Déjeuner	
13h30- 14h45	Repérer et intervenir : signaux faibles individuels et collectifs, stress aigu, stress chronique, épuisement professionnel, ce qui relève du manager et ce qui n'en relève pas. Entretien de soutien en communication non violente (OSBD), écoute active, reformulation.	Jeu de rôle observé, grille d'observation
14h45- 15h45	La régulation du manager lui-même : mécanisme physiologique de la réponse au stress, deux techniques sophrologiques (respiration de régulation avant un entretien difficile, technique de décharge après). Consigne d'usage autonome.	Pratique guidée
15h45- 16h00	Pause	
16h00- 17h00	Les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et pourquoi le primaire est le seul à effet durable. Plan d'action individuel : trois actions, une échéance, un indicateur de suivi.	Travail individuel, restitution croisée
17h00- 17h30	Évaluation des acquis (QCM 20 questions, seuil 70 %), ré-évaluation du stress ressenti de 0 à 10, questionnaire de satisfaction, clôture.	Questionnaires

M2 · Comprendre et réguler son stress au travail

Durée : 7 h · Effectif : 8 à 15 participants · Public : Tous salariés · Prérequis : Aucun

C'est le module qui produit l'indicateur chiffré : le stress ressenti est mesuré de 0 à 10 à l'entrée et à la sortie.

Objectifs pédagogiques : à la fin du module, le participant est capable de

1. Décrire le mécanisme physiologique du stress et distinguer stress aigu, stress chronique et épuisement professionnel.
Travaillé : 9h30 à 10h45, Le stress · Évalué par : QCM de fin de module
2. Identifier ses propres facteurs de tension et les classer selon ce qui relève de soi, du collectif et de l'organisation.
Travaillé : 11h00 à 12h30, Identifier ses propres facteurs (grille Gollac simplifiée), tri en trois colonnes · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
3. Repérer une croyance limitante liée à son rapport au travail et amorcer un premier recadrage, à l'aide d'un outil de coaching (PNL).
Travaillé : 11h00 à 12h30, Identifier ses propres facteurs (grille Gollac simplifiée), tri en trois colonnes · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
4. Mettre en œuvre en autonomie quatre techniques de régulation, adaptées à quatre situations de travail distinctes.
Travaillé : 13h30 à 15h00, Boîte à outils 1, réguler dans l'instant · 15h15 à 16h30, Boîte à outils 2, récupérer et se préparer · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
5. Identifier les ressources internes et externes mobilisables en cas de difficulté.
Travaillé : 16h30 à 17h00, Ressources · Évalué par : QCM de fin de module

Déroulé

Horaire	Séquence	Modalité
9h00-9h30	Accueil, cadre de confidentialité. Questionnaire de positionnement (QCM 10 questions) et auto-évaluation du stress ressenti sur une échelle de 0 à 10.	Questionnaire
9h30-10h45	Le stress : physiologie, seuil de bascule, signaux corporels, cognitifs, émotionnels et comportementaux. Distinction entre risques psychosociaux et qualité de vie et des conditions de travail.	Apport, échanges
10h45-11h00	<i>Pause</i>	
11h00-12h30	Identifier ses propres facteurs (grille Gollac simplifiée), tri en trois colonnes : levier individuel, collectif, organisationnel. Repérage d'une croyance limitante et premier recadrage. Cadrage explicite : la formation ne fait pas porter au salarié ce qui relève de l'organisation.	Atelier individuel et en binômes
12h30-13h30	<i>Déjeuner</i>	
13h30-15h00	Boîte à outils 1, réguler dans l'instant : respiration de cohérence, détente musculaire express en position assise, ancrage utilisable en réunion ou au poste.	Pratique guidée et répétée
15h00-15h15	<i>Pause</i>	
15h15-16h30	Boîte à outils 2, récupérer et se préparer : récupération courte, préparation d'une situation appréhendée, rituel de déconnexion. Plan d'usage personnel : quelle technique, quel moment, quel déclencheur.	Pratique guidée, plan personnel

Horaire	Séquence	Modalité
16h30- 17h00	Ressources : référents internes, service de prévention et de santé au travail, CSE, dispositifs d'écoute.	Apport, échanges
17h00- 17h30	Évaluation des acquis (QCM 20 questions, seuil 70 %), ré-évaluation du stress ressenti de 0 à 10, questionnaire de satisfaction, clôture.	Questionnaires

M3 · Piloter la démarche RPS / QVCT

Durée : 7 h · Effectif : 6 à 12 participants · Public : RH, référents RPS et harcèlement, membres du CSE et de la CSSCT · Prérequis : Aucun

Objectifs pédagogiques : à la fin du module, le participant est capable de

1. Situer le cadre de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
Travaillé : 9h15 à 10h15, Cadrage juridique et institutionnel · Évalué par : QCM de fin de module
2. Construire le volet RPS du document unique (DUERP) et son plan d'action associé.
Travaillé : 11h45 à 12h30, Volet RPS du DUERP · 11h45 à 12h30, Volet RPS du DUERP · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
3. Sélectionner et suivre des indicateurs de dépistage : absentéisme, turnover, accidents du travail, alertes, restrictions d'aptitude.
Travaillé : 11h00 à 11h45, Méthodologie du diagnostic · 16h15 à 17h00, Pilotage dans la durée et évaluation des actions · Évalué par : QCM de fin de module
4. Structurer le traitement d'un signalement : recueil de la parole par écoute active et reformulation, enquête, mesures conservatoires, restitution.
Travaillé : 14h45 à 16h00, Traitement d'un signalement · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille
5. Articuler les rôles employeur, manager, CSE, service de prévention et de santé au travail et référent, sans les confondre.
Travaillé : 10h15 à 10h45, Articuler les rôles employeur, manager, CSE et CSSCT, service de prévention et de santé au travail, référent RPS et harcèlement · Évalué par : QCM de fin de module et observation en situation, sur grille

Déroulé

Horaire	Séquence	Modalité
9h00-9h15	Accueil, tour de table des attentes, questionnaire de positionnement (QCM 10 questions).	Questionnaire
9h15-10h15	Cadrage juridique et institutionnel : accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.	Apports
10h15-10h45	Articuler les rôles employeur, manager, CSE et CSSCT, service de prévention et de santé au travail, référent RPS et harcèlement : qui décide, qui alerte, qui accompagne.	Atelier : cartographie des acteurs de l'entreprise
10h45-11h00	<i>Pause</i>	
11h00-11h45	Méthodologie du diagnostic : indicateurs de dépistage, questionnaire, entretiens, observation du travail réel.	Apports, tableau de bord type
11h45-12h30	Volet RPS du DUERP.	Atelier sur la trame de l'entreprise
12h30-13h30	<i>Déjeuner</i>	
13h30-14h45	Volet RPS du DUERP (suite) et passage au plan d'action : hiérarchisation, portage, calendrier.	Atelier
14h45-16h00	Traitement d'un signalement : recueil de la parole par écoute active et reformulation, enquête, mesures conservatoires.	Atelier sur cas

Horaire	Séquence	Modalité
16h00- 16h15	<i>Pause</i>	
16h15- 17h00	Pilotage dans la durée et évaluation des actions.	Apports, échanges
17h00- 17h30	Évaluation des acquis (QCM 20 questions, seuil 70 %) et questionnaire de satisfaction, clôture.	Questionnaires

Méthodes et moyens pédagogiques

- Apports théoriques courts, illustrés d'exemples concrets issus du terrain (artisanat, TPE, PME).
- Techniques de régulation **pratiquées en salle**, pas décrites : respiration, détente musculaire assise, ancrage utilisable en réunion.
- Mises en situation et jeux de rôle observés avec une grille (module 1), auto-diagnostic guidé.
- Ateliers sur les situations apportées par les participants et sur la trame réelle de l'entreprise (modules 1 et 3), jamais de cas d'école génériques.
- Échanges de pratiques en sous-groupes.
- Support pédagogique remis à chaque participant (livret et fiches techniques).
- Moyens matériels : salle équipée de chaises, espace de mouvement, matériel de projection.

Dispositif d'évaluation

Quand	Outil	Ce qui est mesuré
Avant	Entretien d'analyse du besoin avec le commanditaire et recueil des attentes des participants, 15 jours avant	Adaptation au contexte réel
Entrée	QCM de positionnement (10 questions) et échelle de stress ressenti de 0 à 10 (modules 1 et 2)	Niveau initial
En continu	Grilles d'observation sur les jeux de rôle et les ateliers	Acquisition en situation
Fin de module	QCM de 20 questions, seuil de réussite 70 %, puis attestation individuelle de fin de formation	Atteinte des objectifs
Fin de module	Échelle de stress 0 à 10 comparée à l'entrée (modules 1 et 2) et questionnaire de satisfaction	Effet immédiat, satisfaction
J+90	Questionnaire de transfert (techniques réutilisées, actions du plan mises en œuvre) et restitution écrite anonymisée au commanditaire	Ancrage dans le travail

Sanction : attestation individuelle de fin de formation remise à chaque participant pour chaque module suivi, avec les objectifs, la durée, les dates et le résultat de l'évaluation des acquis (art. L. 6353-1 du Code du travail). Feuille d'émargement signée par demi-journée.

Comment ça se passe

1. Entretien de cadrage. On regarde ensemble l'effectif concerné, le contexte, ce qui a déjà été tenté, et le ou les modules qui répondent vraiment au besoin. C'est aussi le moment où l'on se dit si la formation n'est pas la bonne réponse.

2. Proposition et convention. Devis détaillé, puis convention de formation professionnelle portant le programme, les objectifs, les dates, la durée, le prix et les modalités d'évaluation. Règlement intérieur remis aux stagiaires.

3. Préparation et animation. Questionnaire de recueil des attentes 15 jours avant, adaptation des cas travaillés en salle, puis animation dans vos locaux. Support pédagogique remis à chaque participant.

4. Évaluation et restitution. Évaluation des acquis et attestations en fin de session, puis questionnaire de transfert à J+90 et restitution écrite anonymisée au commanditaire.

Tarifs

Formule	Moins de 10 salariés	11 à 20	21 à 50	Plus de 50
M1 · Rôle du manager (1 journée)	900 €	1 200 €	1 500 €	sur devis
M2 · Réguler son stress (1 journée)	1 000 €	1 300 €	1 700 €	sur devis
M3 · Piloter la démarche (1 journée)	950 €	1 250 €	1 600 €	sur devis
Parcours Manager · M1 + M2, 14 h	1 700 €	2 300 €	2 900 €	sur devis
Parcours complet · M1 + M2 + M3, 21 h	2 600 €	3 400 €	4 400 €	sur devis

Prix HT par session, pour le groupe entier, selon l'effectif de l'entreprise et non le nombre de participants en salle. TVA non applicable, art. 293 B du CGI. Tarifs de lancement, avant certification. Parcours réglables en trois fois sans frais. Frais de déplacement inclus dans un rayon de 30 km autour de Lyon, au barème kilométrique URSSAF au-delà.

Un tarif par journée, selon la taille de l'entreprise : le prix suit l'effectif de l'entreprise cliente, pas le nombre de participants en salle. Une PME de 15 salariés peut donc envoyer autant de personnes que le module le permet sans que le prix bouge.

Modalités et délais d'accès

Formation organisée à la demande de l'entreprise, module par module ou en parcours, après un entretien d'analyse du besoin et la signature d'une convention de formation. **Délai d'accès : 2 à 4 semaines** après l'analyse du besoin et la signature de la convention.

Étape	Délai
Réponse à toute demande	sous 48 h ouvrées
Entretien d'analyse du besoin, puis proposition, programme et convention	sous 5 jours ouvrés
Session	2 à 4 semaines après la signature de la convention
Convocation et livret d'accueil	envoyés 8 jours avant la première journée
Liste des participants	transmise au plus tard 5 jours ouvrés avant

Horaires types : 9 h 00-12 h 30 et 13 h 30-17 h 30, soit 7 heures de formation effective hors pauses et déjeuner, ajustables avec l'entreprise.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Les adaptations (rythme, supports, lieu, aides techniques) sont étudiées au cas par cas avec l'entreprise et le participant concerné, dès l'analyse du besoin. Référente handicap : Maureen VIAL, 06 63 06 01 42, vialmaureen@gmail.com. Partenaires mobilisés : Ressource Handicap Formation Auvergne-Rhône-Alpes de l'Agefiph (Isabelle Gruyelle et Marie-Pierre Barot, par courriel : rhf-ara@agefiph.asso.fr) ; Cap emploi 69, Handi Lyon Rhône (213 rue de Gerland, 69007 Lyon, 04 37 53 01 31,

La formatrice

Maureen VIAL est sophrologue formée à l'école Sup de Sophro et coach de vie formée en ligne (40 heures, Elearning Formalis), fondatrice de La Bulle d'Équilibre, cabinet d'accompagnement spécialisé dans la prévention des risques professionnels (DUERP, RPS, qualité de vie au travail) auprès des artisans, TPE et PME. La sophrologie nourrit la régulation physiologique du stress (respiration, relaxation dynamique, ancrage) ; le coaching nourrit la communication non violente (méthode OSBD, écoute active, reformulation) et la PNL (recadrage, croyances limitantes), mobilisées dans les entretiens et le traitement des situations sensibles. Elle anime des séances et ateliers de prévention du stress depuis 2024, notamment auprès des étudiants de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Résultats mesurés sur les interventions de prévention du stress animées par la formatrice (séances auprès d'étudiants, hors formation) : **67 % de baisse du stress ressenti** entre l'arrivée et la sortie de séance (80 questionnaires depuis la rentrée 2026), **99 %** des participants déclarant l'intention de réutiliser les techniques seuls. Plus de 80 participants accompagnés depuis 2024.

Cadre et financement

La Bulle d'Équilibre est un organisme de formation enregistré auprès de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes depuis le 24 août 2026. Action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail, **non certifiante** : elle ne conduit à aucun diplôme, titre ni certification, et elle est sanctionnée par une attestation individuelle de fin de formation (art. L. 6353-1). **La certification Qualiopi n'est pas encore obtenue** : à ce jour, la formation ne peut pas être financée directement par un OPCO ni par le CPF. Elle se finance sur les fonds propres de l'entreprise, ou en sous-traitance d'un organisme certifié si un financement par un tiers est recherché. Tarifs de lancement, avant certification ; parcours réglables en trois fois sans frais.

Le cadre de l'organisme de formation

Déclaration d'activité. Organisme de formation enregistré auprès de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes depuis le 24 août 2026, NDA 84692723669. Convention ou contrat de formation, feuille d'émargement par demi-journée, attestation individuelle de fin de formation.

Évaluation systématique. Positionnement à l'entrée, observation en continu, évaluation des acquis en fin de module, satisfaction, puis questionnaire de transfert à J+90 restitué par écrit au commanditaire. Six temps de mesure.

Accessibilité. Formations accessibles aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas avec l'entreprise et le participant concerné. Référente handicap : Maureen VIAL.

Contact pour le programme

Maureen VIAL, responsable pédagogique, formatrice et référente handicap · La Bulle d'Équilibre

Téléphone : **06 63 06 01 42** · Courriel : **vialmaureen@gmail.com**

Adresse : 100b rue Francisque Jomard, 69600 Oullins-Pierre-Bénite · Réponse à toute demande sous 48 h ouvrées

Un appel de vingt minutes suffit pour savoir si c'est pertinent.

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro **84692723669** auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. La Bulle d'Équilibre, Maureen Vial, entreprise individuelle, siège à Oullins-Pierre-Bénite (69600). TVA non applicable, article 293 B du code général des impôts. Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le numéro 84692723669 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Formations non certifiantes au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail.