



# Catalogue Formation 2026

# Les Fondamentaux du Management

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers – Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Première expérience du Management

## OBJECTIFS :

- Connaître les rôles et missions du manager
- Comprendre son style de management et l'impact sur l'équipe
- Travailler sur les différents styles de management et aptitudes à la délégation
- Aborder l'organisation du management

## POINTS FORTS :

- Un apport théorique associé à des ateliers pratiques
- Simulations professionnelles
- Echanges de bonnes pratiques
- Conseils personnalisés ...
- Exercices d'apprentissage des techniques de management

1 Journée - 7H DE PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 200 € H.T. en intra-entreprise

- Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- Structurer son management
- Professionnaliser son comportement en situation de management



## Notre programme

### 1. Introduction

- Etymologie du terme Management
- Les notions fondamentales

### 2. Les 5 domaines de Management

- Le management des Hommes
- Le management des moyens
- Le management des objectifs
- Le management des projets
- Le management des savoir-faire

### 3. Les 5 Fonctions Managériales

- Organiser
- Décider
- Animer
- Contrôler
- Anticiper

### 4. Le Management de Proximité

### 5. Les Styles de Management

- Mode délégatif
- Mode persuasif
- Mode participatif
- Mode directif

### 6. Les Questions Clés pour le Collaborateur

### 7. Les 4 Niveaux d'Autonomie du Collaborateur

### 8. L'Organisation Managériale

### WorkShop « C'est quoi un Manager ? »

- Travail individuel : à partir d'une fiche fournie, chaque participant décrit sa représentation du rôle de manager
- Travail en 2 sous-groupes : produire une définition commune de la fonction de manager
- Présentation des travaux et échanges en plénière autour de la représentation collective de la fonction de manager

**Atelier d'analyse d'échanges de pratiques** autour de situations rencontrées par les stagiaires

### Synthèse, bilan de la formation et évaluation

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

mail : bordeaux@rh-partners.com

# Motivation & Management

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers – Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Première expérience du Management

## OBJECTIFS :

- Déterminer les leviers de la motivation au sein de son équipe
- Repérer les moyens de favoriser la performance
- Développer les conditions d'un management motivant et engageant

## POINTS FORTS :

- Un apport théorique associé à des ateliers pratiques
- Simulations professionnelles
- Echanges de bonnes pratiques
- Conseils personnalisés ...
- Exercices d'apprentissage des techniques de management

1 Journée - 7H DE PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 200 € H.T. en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- Professionnaliser un management centré sur la motivation de ses équipes
- Mettre en œuvre les conditions d'un management motivant
- Distinguer ses motivations de celles de ses collaborateurs
- Identifier les besoins de ses collaborateurs et mettre en place des actions managériales adaptées
- Avant de chercher à motiver, éviter de démotiver
- Pratiquer un management de la reconnaissance



## Notre programme

### 1. Introduction

- Définition conceptuelle
- Revue théorique de la notion de Motivation
- Les différents modèles du management au sujet de la motivation

### 2. Motivation, mobilisation et engagement

- Définition et différenciation des concepts

### 3. Les 5 conditions de la motivation

- Mettre en confiance
- Concentrer sur des exigences basiques
- Construire le sens
- Développer les compétences « naturelles »
- Garantir la cohérence

### 4. Les 6 principes opérationnels pour motiver et engager ses collaborateurs

#### WorkShop « Comment je motive mes collaborateurs ? »

- Travail individuel : à partir d'une fiche fournie, chaque participant définit 5 actions pour motiver ses collaborateurs
  - Travail en 2 sous-groupes : partage des actions et consensus autour des principales actions à mettre en place pour motiver ses collaborateurs
  - Présentation des travaux et échanges en plénière
- Atelier d'analyse d'échanges de pratiques autour de situations rencontrées par les stagiaires

#### Synthèse, bilan de la formation et évaluation

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

mail : bordeaux@rh-partners.com

<https://www.rh-partners.com/cabinet-recrutement-bordeaux-aquitaine/>

# L'écoute active et la connaissance de soi

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers  
– Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Objectifs : Bien « écouter » pour Bien « dire »
- Créer un climat de confiance
- Permettre à l'autre de se sentir respecté & considéré
- Comprendre l'autre, ce qu'il veut, ce qu'il dit etc...
- Obtenir des informations précises et de qualité
- Réduire les incompréhensions et gagner du temps

## POINTS FORTS :

- Améliorer la qualité des échanges
- Renforcer les relations interpersonnelles
- Optimiser le management et le leadership
- Gérer sereinement les conflits
- Développer son intelligence émotionnelle
- Améliorer la prise de décision

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs  
1 séance – 4h00 de présentiel ou distanciel

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé  
Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- A quoi sert l'Écoute Active et quand la pratiquer ?
- Prendre conscience de nos forces managériales
- Savoir dire et recevoir un message



## Notre programme

### 1. Brainstorming

A quoi sert l'écoute et comment elle se pratique ?

### 2. Les Différents filtres à la communication

### 3. Ma réalité = Mon interprétation de la réalité

### 4. MA communication se fait sur l'interprétation de MA réalité

Exercice d'écoute : Souvenir d'un moment d'écoute

### 5. La Théorie des 4 comportements

### 6. Comment dire non ou refuser une demande

Comment « DIRE NON OU REFUSER UNE DEMANDE »

### 7. Formuler une critique négative / Formuler une demande

Formuler une critique négative  
Formuler une demande

### 8. Les avantages et les limites liés à l'assertivité

L'attitude Assertive  
Les avantages liés à l'assertivité  
Les limites liées à l'assertivité

Exercice : Analyse et Partage d'une situation relationnelle difficile

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

# LE COURAGE MANAGERIAL

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers  
– Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Faire preuve de courage dans son rôle de manager
- Se libérer du stéréotype du manager providentiel
- S'assumer avec humilité et authenticité...

## POINTS FORTS :

- Renforcer la prise de décision
- Améliorer sa communication et son assertivité
- Gérer les conflits et les situations difficiles
- Renforcer la légitimité et de l'autorité du manager
- Favoriser l'engagement et la responsabilisation des équipes
- Développer la résilience et la gestion du stress
- Créer une culture de transparence et de confiance
- Gérer efficacement le changement et l'innovation

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs

1 Séance – 4h00 DE PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

Savoir agir avec ses atouts, sans se prendre pour ce qu'on n'est pas  
Se libérer du stéréotype du manager providentiel  
S'assumer avec humilité, courage, authenticité...  
Utiliser des stratégies pour mieux ancrer ses nouvelles pratiques



## Notre programme

**Le Courage... c'est quoi ?**

**Les 6 types de Courage**

**Le Courage physique**

**Le Courage social**

**Le Courage moral**

**Le Courage émotionnel**

**Le Courage intellectuel**

**Le Courage spirituel**

**Le Courage et la Vulnérabilité**

**Le Courage et la Honte**

**Le Courage... c'est quoi ?**

**Rationaliser son manque de courage grâce à la dissonance cognitive (Léon Festinger)**

**Les 4 grands types de Courage appliqués au Management**

**Le Courage de la Vérité**

**Le Courage de Collaborer**

**Le courage d'Innover**

**Le Courage de s'Affirmer**

**6 Pistes Essentielles**

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

mail : bordeaux@rh-partners.com

# NEUROSCIENCES & MANAGEMENT

Initiation aux Sciences cognitives et comportementales

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers  
– Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Mieux comprendre les comportements et les réactions des collaborateurs pour avoir des interactions plus efficaces
- Comprendre comment le cerveau traite l'information peut améliorer la prise de décision
- Appréhender le fonctionnement du cerveau pour mieux gérer le stress, communiquer plus efficacement et motiver les collaborateurs
- Développer des compétences de résolution de conflits grâce aux neurosciences
- Comprendre comment le cerveau réagit face au changement pour répondre à un environnement en constante évolution

## POINTS FORTS :

- Une approche scientifique
- Développement d'un leadership plus humain et adaptatif
- Optimisation de la communication et de la gestion des conflits
- Augmentation de la motivation des équipes
- Meilleure gestion du stress et du bien-être
- Application immédiate dans le management au quotidien

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs  
1 journée – 7h00 DE PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise  
Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé  
Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- Mieux comprendre les mécanismes cognitifs et émotionnels qui influencent la prise de décision, la motivation et les comportements au travail
- Intégrer les bases des neurosciences pour adapter son management
- Prendre des décisions plus rationnelles en comprenant les biais cognitifs
- Développer un leadership plus adaptatif et empathique en tenant compte du stress, des émotions et des réactions neurocognitives des équipes
- Utiliser des techniques basées sur les neurosciences pour mieux gérer les interactions et éviter les conflits



## Notre programme

### 1. Le cerveau... comment ça marche ?

- Le cerveau en quelques chiffres
- Workshop – 5 idées reçues
- 3 caractéristiques uniques du cerveau humain
- Le cerveau et ses aires fonctionnelles
- Système 1 – Système 2 (Les 2 vitesses de la pensée - Daniel Kahneman)

### 2. Neurosciences et comportements

- A quoi sont dus nos comportements ?
- Les schémas cognitifs
- La construction des schémas cognitifs
- Processus cognitifs et modification du comportement

### 3. Neurosciences et émotions

- Le cerveau et les Emotions
- Le tableau des Emotions
- La bascule en mode adaptatif

### 4. Les Neurosciences pour comprendre L'Engagement au travail

- L'engagement, comment ça marche ?
- Pour Engager => Coconstruisez !
- Pour Engager => Favoriser la concentration

### 5. Les biais cognitifs

- Les biais cognitifs
- L'erreur fondamentale d'attribution causale (Lee Ross, 1977)
- La Dissonance cognitive (Léon Festinger – 1957)

### 6. Les 6 pistes essentielles

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

<https://www.rh-partners.com/cabinet-recrutement-bordeaux-aquitaine/>

# Co-développement

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés

Chefs d'entreprises – Managers –  
Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Partager des situations vécues par les Managers pour trouver des solutions communes
- S'appuyer sur l'expérience des Managers pour favoriser le développement de leurs compétences
- Offrir aux Managers un espace d'échange,
- Encourager l'esprit collaboratif et de solidarité et fédérer les énergies autour de la résolution de problèmes de management

## POINTS FORTS :

- Conseils collectifs
- Analyse de situations réels et élaboration de solutions
- Mobilisation des ressources du collectif de Managers
- Partage de solutions

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs  
6 Séances – 12h00 DE PRÉSENTIEL  
OU DISTANCIEL

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

<https://www.rh-partners.com/cabinet-recrutement-bordeaux-aquitaine/>



## Vos enjeux

- S'extraire du quotidien, rompre la "solitude du Manager", grandir avec ses pairs
- Organiser un partage d'expériences, de réussites, d'échecs et de bonnes pratiques entre Managers et trouver des solutions
- Nourrir une vision globale de l'entreprise, permettre de participer à définir la stratégie de l'entreprise



## Notre programme

### 1. Règles de fonctionnement des ateliers de Co-Développement :

- Le groupe de Co-Développement professionnel est une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer et de consolider leur pratique.
- Les règles appliquées s'appuient sur les valeurs suivantes :
- Confidentialité - Ecouter sans interrompre – Participer - Dire « JE » - Bienveillance sans complaisance - Respect du cadre - Bonne humeur

### 2. Cadre & Méthode du Co-développement

- Un processus structuré permettant :
  - de traiter des cas concrets
  - de déclencher des plans d'actions
  - de faire des apprentissages
- Organisation des rôles :
  - 1 Client
  - des Consultants (les pairs)
  - 1 Formateur (RH Partners)

Chaque Manager joue, à tour de rôle, la fonction de client en exposant une problématique et la fonction de consultant en écoutant, analysant et proposant des solutions au client.

### 3.1 phase préparatoire avec le Formateur pour :

Affiner la problématique que le manager souhaite traiter  
Formaliser sa présentation

### 4. Déroulement d'une séance

- **A. Exposé du sujet – 5'**

Le « client » expose son sujet , ainsi que ses attentes

Les « consultants » écoutent

- **B. Compréhension du sujet – 15'**

Ceux qui le souhaitent posent des questions au client pour mieux comprendre le contexte, la situation et la personne dans cette situation

Le client répond aux questions

- **C. Le contrat – 5'**

Le « client » synthétise sa demande au groupe sous la forme d'une question ouverte

Les consultants écoutent

- **D. Consultation – 30'**

Chacun des consultants répond à la demande

Le client écoute

- **E. Récolte du client – 15'**

Le « client » partage ce qui a retenu son attention et les premières actions qu'il souhaite démarrer

Les consultants écoutent

- **F. Apprentissages du groupe – 20'**

Chacun s'exprime brièvement sur ce que cet échange lui a apporté, ce qu'il en tire pour lui, ce que cela lui donne comme idées

# MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL

## QUI :

Managers

## PRE-REQUIS :

Occuper une fonction manageriale ou être  
futurement appelé à le faire

## OBJECTIFS :

- Identifier les caractéristiques (valeurs, croyances, motivations,...) des différentes générations : baby boomers, X, Y,
- Adapter son management aux différentes attentes générationnelles de son équipe
- Favoriser la collaboration et les complémentarités intergénérationnelles
- Maximiser l'intelligence collective à travers la diversité générationnelle de son équipe

## POINTS FORTS :

- Une introduction pour acquérir les fondamentaux
- Une alternance entre apports théoriques, analyses de situations vécues, mises en situations, jeux de rôles
- La possibilité, à la suite de cette formation, de programmer des rendez-vous réguliers type World Café

1 journée – 7h00 DE PRÉSENTIEL

1 200 € H.T. / séance en intra-entreprise  
400 € HT par personne en inter-entreprise  
(minimum 3 personnes)

Délais d'accès à la formation : de 48  
heures à 2 mois en fonction du  
financement demandé

Hors frais de déplacement,  
d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- Comprendre la dimension intergénérationnelle du management et l'intégrer dans sa pratique avec son équipe



## Notre programme

### MATIN

- Cartographie des différentes générations présentes dans l'entreprise
- Caractéristiques des différentes générations dans leur rapport au travail
- La dimension intergénérationnelle dans le management au quotidien (style de management adapté, outil du management intergénérationnel,...)
  - Analyses de situations vécues, mises en situations, jeux de rôles

### APRES-MIDI

- Motiver et dynamiser une équipe multigénérationnelle
- Favoriser la collaboration et la transmission du savoir intergénérationnel
- Diagnostiquer son équipe et identifier les leviers de management appropriés
- Construire son plan de développement managérial adapté à son équipe
  - Analyses de situations vécues, mises en situations, jeux de rôles

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

<https://www.rh-partners.com/cabinet-recrutement-bordeaux-aquitaine/>



# COACHING

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés - Chefs d'entreprises – Managers – Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Consolidez votre management, pour piloter le changement, maintenir un bon climat social et gérer les risques
- Appréhendez l'incertitude, la complexité
- et les changements pour mieux y faire face
- Adaptez vos pratiques managériales qu'elles soient organisationnelles ou relationnelles
- Travaillez votre identité professionnelle et managériale afin de développer votre posture
- Dénouez les situations problématiques ou susceptibles de le devenir

## POINTS FORTS :

- Conseils personnalisés
- Analyse de situations réelles et élaboration de solutions
- Mobilisation des ressources du coaché
- Simulations professionnelles

12 Séances – 24h00 DE PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

500 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

Dans un contexte où le rythme des Organisations s'accélère, le coaching propose un « espace-temps » pour réfléchir, changer son regard, oser, innover, se challenger, développer son leadership, ... et mettre pas à pas des stratégies efficaces



## Notre programme

### 1. Présentation du contexte, de la méthodologie et du Coach

- Clarification du contexte, des attentes et des besoins de l'organisation et du collaborateur
- Présentation du Coach, de la méthode et du cadre déontologique

### 2. Réunion tripartite N+1 / Coaché / Coach

- Analyse du contexte organisationnel
- Étude de la fonction occupée
- Définition des objectifs
- Détermination du nombre de séances, de la durée et du planning
- Rédaction d'un Contrat d'objectifs : Identification des éléments à développer (comportements, compétences, environnement) pour atteindre les objectifs définis

### 3. Déroulement coaching

- Réalisation d'un accompagnement sur-mesure selon les séances prévues dans le contrat d'objectifs
- Identification et Mise en place du plan d'action

### 4. Déroulement d'une séance

- Accueil
- Analyse des résultats obtenus au regard des objectifs fixés lors la séance précédente
- Présentation par le coaché d'un élément de sa pratique sur lequel il veut agir
- Définition de l'objectif de la séance
- Exposé, par le coaché, des caractéristiques d'une situation
- Co-analyse de la situation
- Activation des ressources du coaché
- Conception des actions à mettre en œuvre
- Préparation de la mise en action (simulation et mises en situation)
- Fixation d'objectifs d'inter-séance

### 5. Réunion tripartite N+1 / Coaché / Coach

- Synthèse de la démarche et conclusion
- Bilan de la formation et évaluation

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

mail : bordeaux@rh-partners.com

# Co-développement

## QUI :

TPE – PME – ETI

Toutes Organisations employant des salariés

Chefs d'entreprises – Managers –  
Chefs de Service - Encadrants

## PRE-REQUIS :

Expérience du Management hiérarchique ou fonctionnel

## OBJECTIFS :

- Partager des situations vécues par les Managers pour trouver des solutions communes
  - S'appuyer sur l'expérience des Managers pour favoriser le développement de leurs compétences
  - Offrir aux Managers un espace d'échange,
  - Encourager l'esprit collaboratif et de solidarité et fédérer les énergies autour de la résolution de problèmes de management
- ## POINTS FORTS :
- Conseils collectifs
  - Analyse de situations réels et élaboration de solutions
  - Mobilisation des ressources du collectif de Managers
  - Partage de solutions

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs  
6 Séances – 12h00 DE PRÉSENTIEL  
OU DISTANCIEL

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

<https://www.rh-partners.com/cabinet-recrutement-bordeaux-aquitaine/>



## Vos enjeux

- S'extraire du quotidien, rompre la "solitude du Manager", grandir avec ses pairs
- Organiser un partage d'expériences, de réussites, d'échecs et de bonnes pratiques entre Managers et trouver des solutions
- Nourrir une vision globale de l'entreprise, permettre de participer à définir la stratégie de l'entreprise



## Notre programme

### 1. Règles de fonctionnement des ateliers de Co-Développement :

- Le groupe de Co-Développement professionnel est une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer et de consolider leur pratique.
- Les règles appliquées s'appuient sur les valeurs suivantes :
- Confidentialité - Ecouter sans interrompre – Participer - Dire « JE » - Bienveillance sans complaisance - Respect du cadre - Bonne humeur

### 2. Cadre & Méthode du Co-développement

- Un processus structuré permettant :
  - de traiter des cas concrets
  - de déclencher des plans d'actions
  - de faire des apprentissages
- Organisation des rôles :
  - 1 Client
  - des Consultants (les pairs)
  - 1 Formateur (RH Partners)

Chaque Manager joue, à tour de rôle, la fonction de client en exposant une problématique et la fonction de consultant en écoutant, analysant et proposant des solutions au client.

### 3.1 phase préparatoire avec le Formateur pour :

Affiner la problématique que le manager souhaite traiter  
Formaliser sa présentation

### 4. Déroulement d'une séance

- **A. Exposé du sujet – 5'**

Le « client » expose son sujet , ainsi que ses attentes

Les « consultants » écoutent

- **B. Compréhension du sujet – 15'**

Ceux qui le souhaitent posent des questions au client pour mieux comprendre le contexte, la situation et la personne dans cette situation

Le client répond aux questions

- **C. Le contrat – 5'**

Le « client » synthétise sa demande au groupe sous la forme d'une question ouverte

Les consultants écoutent

- **D. Consultation – 30'**

Chacun des consultants répond à la demande

Le client écoute

- **E. Récolte du client – 15'**

Le « client » partage ce qui a retenu son attention et les premières actions qu'il souhaite démarrer

Les consultants écoutent

- **F. Apprentissages du groupe – 20'**

Chacun s'exprime brièvement sur ce que cet échange lui a apporté, ce qu'il en tire pour lui, ce que cela lui donne comme idées

# La Fresque du Management ©



## Vos enjeux

- Définir ou faire évoluer le référentiel managérial d'une organisation
- S'aligner sur les comportements cibles
- Favoriser la prise de conscience pour se mettre en mouvement
- Echanger avec ses pairs sur les bonnes pratiques



## Notre programme

- Interaction de 5 à 12 participants autour d'un plateau de jeu guidés par un facilitateur à travers 6 étapes clés, et 75 cartes thématiques.
- Les participants vont devoir se mettre d'accord pour faire des choix collectifs pour définir un "graal" managérial, identifier les bénéfices attendus, les freins possibles et les ressources activables pour progresser vers ce modèle managérial « idéal ».
- Un partage d'idées et de bonnes pratiques va enrichir le groupe et permettre d'avancer sur le parcours proposé.
- Durant le parcours, des mises en action sont proposées aux participants pour "ancrer" leurs apprentissages.

### Moyens/Outils

Alternance d'échanges autour des différentes thématiques, partage d'expériences et exercices d'ancrages sont proposés aux participants pour les aider à se mettre en mouvement.

### Repartez avec...

- Une vision claire du nouveau référentiel managérial à adopter
- Un plan d'action collectif et individuel pour réaliser la transformation managériale de l'organisation
- Une fiche individuelle Apprentissage & Actions permettant de décider des premiers petits pas à réaliser

### QUI :

Toute personne travaillant en équipe, managers, RH...

### PRE-REQUIS :

Expérience professionnelle 5 ans minimum

### OBJECTIFS :

- Définir ou faire évoluer le référentiel managérial d'une organisation
- S'aligner sur les comportements cibles
- Favoriser les prises de conscience pour se mettre en mouvement
- Echanger avec ses pairs sur les bonnes pratiques

### POINTS FORTS :

- Conseils collectifs
- Analyse de situations réels et élaboration de solutions
- Mobilisation des ressources du collectif de Managers
- Partage de solutions

Un groupe restreint de 8 à 12 pairs  
6 Séances – 12h00 DE PRÉSENTIEL  
OU DISTANCIEL

1 000 € H.T. / séance en intra-entreprise

Délais d'accès à la formation : de 48 heures à 2 mois en fonction du financement demandé

Hors frais de déplacement, d'hébergement et de repas

tél : 05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com

# Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)



## A QUI S'ADRESSE CETTE PRESTATION ?

- Aux entreprises en croissance avec des recrutements massifs.
- Aux entreprises souhaitant développer la transmission de compétences.
- Aux entreprises détenant des compétences atypiques nécessitant une formation sur mesure.



### TARIF :

1 100 € HT / jour  
d'accompagnement  
en présentiel

Délais d'accès à la formation :  
de 48 heures à 2 mois en  
fonction du financement  
demandé

Hors frais de déplacement,  
d'hébergement et de repas



## Vos enjeux

- Accompagner durablement les entreprises dans la transmission des compétences et des savoir-faire clés, afin de sécuriser la performance, la continuité des activités et la pérennité des expertises internes.
- Répondre aux enjeux stratégiques de développement des compétences : faciliter l'onboarding et l'intégration efficace des nouveaux collaborateurs, organiser et structurer le transfert des compétences au sein d'organisations confrontées aux évolutions de la pyramide des âges, soutenir le lancement et la montée en compétence liées à de nouvelles activités ou métiers, renforcer et sécuriser l'organisation par le développement ciblé des compétences opérationnelles.



## Nos solutions

- Analyse fine et identification des compétences clés, à l'échelle de l'entreprise ou d'une fonction, en lien avec les enjeux opérationnels.
- Évaluation des compétences identifiées en situation de travail réelle, pour un diagnostic concret et objectif.
- Co-construction d'un plan de formation sur mesure, ciblé sur les compétences à développer.
- Évaluation progressive des compétences acquises après la formation, afin d'en sécuriser l'ancrage dans la durée.
- Un accompagnement AFEST se déploie sur une durée de 3 jours



## Repartez avec...

- Un guide pratique de montée en compétences.
- Des salariés qui "pensent" leurs actions et l'impact de celles-ci au travail.
- Des accompagnateurs AFEST formés à la transmission.

tél : 05.56.13.37.37  
162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux  
mail : bordeaux@rh-partners.com