



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

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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

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

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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

bordeaux@rh-partners.com

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

Hors frais de déplacement,
d'hébergement et de repas



Vos enjeux

- A quoi sert l'Ecoute 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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

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
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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

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
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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

bordeaux@rh-partners.com

MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

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)

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 approprié
- Construire son plan de développement managérial adapté à son équipe
 - Analyses de situations vécues, mises en situations, jeux de rôles

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

bordeaux@rh-partners.com

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
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

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique - 33200 Bordeaux

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

Hors frais de déplacement,
d'hébergement et de repas

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique

33200 Bordeaux

bordeaux@rh-partners.com



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 uns 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

Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)



A QUI S'ADRESSE CETTE PRESTATION ?

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

PRE-REQUIS

Expérience du Management
hiérarchique ou fonctionnel



TARIF :

1 100 € HT / jour

Hors frais de déplacement,
d'hébergement et de repas

05.56.13.37.37

162 Rue Etchenique

33200 Bordeaux

bordeaux@rh-partners.com



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.



Notre programme

- 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...

- Une transmission sur mesure des savoirs.
- Un ou des collaborateurs autonomes.
- Un plan de formation adapté et transférable.