ACTIONS DE FORMATION · BILAN DE COMPÉTENCES

Catalogue de formation

Faire grandir vos talents.

Rhizome Partner — organisme de formation certifié Qualiopi

ÉDITION 2026

Rhizome. Partner

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

—

Sommaire

Qui sommes-nous

Notre approche pédagogique

Nos formations

· Gestion des émotions et du conflit

· Manager avec la Process Com®

· Prévenir les risques psychosociaux

Nos indicateurs de résultats

Accessibilité et situation de handicap

Modalités pratiques, tarifs et financement

Réclamations et amélioration continue

Mentions légales

01

Qui sommes-nous

Rhizome Partner, fondé en 2017, est un cabinet spécialisé dans les aspects relationnels du management. Nous intervenons auprès d'organisations du secteur public comme du secteur privé — administrations, grandes entreprises, PME.

Pourquoi « Rhizome » ?

Le rhizome est une racine qui n'a ni commencement ni fin, mais toujours un milieu par lequel elle pousse, créant un réseau avec les apports extérieurs. Un rhizome met en lien les contributions personnelles et produit un effet systémique : la résultante de ces contributions est plus riche que leur simple somme. Penser réseau, c'est s'intéresser aux relations, clarifier la complexité, développer les compétences et favoriser l'innovation.

Notre mission

Vous accompagner, vous et vos équipes, dans le développement de vos capacités — pour agir de façon à la fois plus libre et plus responsable, en accord avec vous-même, avec les autres et avec les objectifs de votre organisation.

Notre conviction

Chacun porte en lui ses propres solutions. Notre rôle est de créer les conditions qui permettent de les trouver.

L'intervenant

Le responsable de Rhizome Partner, titulaire d'un master 2 en coaching professionnel (Linkup Coaching, RNCP niveau 1), 15 ans d'expérience dans le management. Formé et certifié notamment à la Process Communication Model®, à la programmation neurolinguistique (PNL), à l'analyse transactionnelle, à l'approche neurocognitive et comportementale, à la résilience en environnement professionnel et au Conflict Dynamics Profile®.

02

Notre approche pédagogique

Nos formations articulent systématiquement trois registres : des apports théoriques structurants, un travail sur les situations réelles apportées par les participants, et une mise en pratique immédiate.

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques appuyés sur les neurosciences, la Process Communication Model® et l'analyse systémique.
- Inventaires et auto-positionnements permettant à chacun de se situer.
- Mises en situation, jeux de rôle et analyse de pratiques à partir de cas réels.
- Construction d'un plan d'action individuel, formalisé en fin de parcours.

Notre engagement

Chaque action fait l'objet d'une analyse du besoin en amont, avec le bénéficiaire et, le cas échéant, l'entreprise et le financeur. Le programme est ajusté à l'issue de cette analyse : nous ne délivrons pas de formation sur étagère.

Nos autres interventions

Le coaching individuel, l'accompagnement d'équipe et les missions de conseil sont proposés hors du champ de la certification Qualiopi : ils ne constituent pas des actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail.

03

Nos formations

Trois actions de formation couvertes par notre certification Qualiopi. Chaque fiche précise les objectifs, le programme détaillé, les méthodes, les modalités d'évaluation et les informations pratiques. Le programme détaillé est systématiquement remis avant l'entrée en formation.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Gestion des émotions et du conflit

Comprendre ses émotions pour agir juste en situation difficile

Comprendre le fonctionnement émotionnel permet de mieux vivre ses émotions et d'agir avec discernement dans les situations difficiles, en contexte professionnel comme personnel. La formation articule apports neuroscientifiques, intelligence émotionnelle et travail sur les comportements en situation de tension.

Public visé	Toute personne souhaitant comprendre ses émotions pour mieux les vivre et agir en situation difficile, en contexte professionnel ou personnel.
Prérequis	Aucun.
Durée	2 jours — 14 heures.
Rythme	Continu.
Effectif	De 4 à 12 participants (intra). Formation individuelle possible.
Modalités	Intra-entreprise sur devis · Formation individuelle pour particulier · Accessible à distance.
Lieu	Sur site client ou en salle de formation louée.
Dates	Formation proposée toute l'année.
Délai d'accès	Réponse sous 72 heures ouvrées ; démarrage selon calendrier convenu.
Tarif	Sur devis — nous consulter.

01 Objectifs pédagogiques

01 Distinguer les trois strates du cerveau et comprendre le mécanisme d'apparition d'une émotion.

02 Nommer et différencier les émotions, l'humeur, le tempérament, la sensation et le sentiment.

03 Situer son fonctionnement sur les échelles de l'intelligence émotionnelle.

04 Identifier ses facteurs de stress et son espace de liberté en situation difficile.

05 Distinguer les comportements constructifs et destructifs et adopter une posture ajustée en situation de conflit.

02 Les compétences clés

01 Connaître ses émotions

— Distinguer les 3 strates du cerveau
— Connaître les 5 échelles de l'intelligence émotionnelle

02 Analyser ses émotions

— Les 4 émotions principales et les ressentis qui y mènent
— Distinguer l'émotion de l'humeur, du tempérament, de la sensation et du sentiment

03 Prévenir le stress

— Identifier les domaines dans l'espace de liberté
— Comprendre les comportements sous stress

04 Gérer les comportements

— Distinguer les comportements constructifs et destructifs dans la relation
— Adopter une posture ajustée en situation de conflit

03 Contenu du programme

Jour 1 — Comprendre ses émotions

Séquence 1 · Introduction et cadrage — 1 h

Poser le cadre et recueillir les situations vécues.

- Objectifs, déroulé et règles de fonctionnement
- Recueil des attentes et de situations émotionnelles concrètes
- Représentations initiales sur l'émotion

Résultat attendu — Les participants situent la démarche et ses enjeux

Séquence 2 · Le mécanisme émotionnel — 2 h

Comprendre d'où vient une émotion.

- Les trois strates du cerveau (reptilien, limbique, néocortex)
- Le circuit de l'émotion et le rôle de l'amygdale
- Émotion, ressenti et réaction : la chaîne complète

Résultat attendu — Les participants expliquent le mécanisme d'apparition d'une émotion

Séquence 3 · Les émotions et l'intelligence émotionnelle — 2 h

Nommer et lire ses émotions.

- Les 4 émotions principales et leur fonction
- Les 5 échelles de l'intelligence émotionnelle
- Auto-positionnement émotionnel

Résultat attendu — Les participants identifient et nomment leurs émotions

Séquence 4 · Émotion, humeur, sentiment — 2 h

Affiner sa lecture du vécu émotionnel.

- Distinguer émotion, humeur, tempérament, sensation et sentiment
- Les ressentis qui amènent à l'émotion
- Étude de cas tirés du vécu professionnel

Résultat attendu — Les participants distinguent les registres du vécu émotionnel

Jour 2 — Agir en situation difficile

Séquence 5 · Stress et espace de liberté — 2 h

Repérer ce qui se joue sous tension.

- Identifier les domaines dans l'espace de liberté
- Comprendre les comportements sous stress
- Repérer ses propres déclencheurs

Résultat attendu — Les participants repèrent leurs comportements sous stress

Séquence 6 · Comportements dans la relation — 2 h 30

Distinguer ce qui construit et ce qui dégrade le lien.

- Comportements constructifs et destructifs
- Repères issus du Conflict Dynamics Profile®
- Analyse de situations de conflit apportées par les participants

Résultat attendu — Les participants distinguent les comportements qui apaisent ou aggravent un conflit

Séquence 7 · Posture en situation de conflit — 1 h 30

Expérimenter une régulation ajustée.

- Réguler son émotion en situation difficile
- Jeux de rôle : désamorcer une tension
- Débriefing et ancrage

Résultat attendu — Les participants expérimentent une posture ajustée en conflit

Séquence 8 · Plan d'action individuel — 1 h

Ancrer les acquis.

- Formalisation d'un plan d'action personnel
- Engagements et indicateurs
- Évaluation de fin de formation

Résultat attendu — Chaque participant repart avec un plan d'action formalisé

04 Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques appuyés sur les neurosciences et l'intelligence émotionnelle.
- Auto-positionnements et inventaires permettant à chacun de se situer.
- Mises en situation, jeux de rôle et analyse de pratiques à partir de cas réels.
- Construction d'un plan d'action individuel formalisé en fin de parcours.

05 Modalités d'évaluation des acquis

- Auto-positionnement des compétences en amont de la formation, permettant d'établir un état des lieux.
- Évaluation à chaud de la satisfaction et des compétences, permettant de mesurer les bénéfices immédiats.
- Évaluation à froid des compétences, permettant d'apprécier les bénéfices dans la durée.

Une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis est remise à chaque participant.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Manager avec la Process Com®

Adapter son management au profil de chaque collaborateur

La Process Communication Model® permet de comprendre sa propre personnalité, celle de ses interlocuteurs, et d'ajuster sa communication pour installer une relation de travail efficace, y compris sous tension. Cette formation outille le manager pour individualiser sa communication, repérer les mécanismes de stress et mobiliser les bons leviers de motivation.

Public visé	Managers, responsables d'équipe et dirigeants souhaitant actualiser leurs pratiques ou acquérir les clés d'un management efficace.
Prérequis	Aucun.
Durée	2 jours — 14 heures.
Rythme	Continu.
Effectif	De 4 à 12 participants (intra). Formation individuelle possible.
Modalités	Intra-entreprise sur devis · Formation individuelle pour particulier · Accessible à distance.
Lieu	Sur site client ou en salle de formation louée.
Dates	Formation proposée toute l'année.
Délai d'accès	Réponse sous 72 heures ouvrées ; démarrage selon calendrier convenu.
Tarif	Sur devis — nous consulter.

01 Objectifs pédagogiques

01 Comprendre les principes de la Process Communication Model® et distinguer les six types de personnalité.

02 Identifier son propre profil et ses traits de caractère dominants à partir de son inventaire de personnalité.

03 Choisir le canal de communication adapté à chaque interlocuteur.

04 Repérer ses signaux de stress et la séquence de descente sous stress, chez soi et chez l'autre.

05 Mobiliser les leviers de motivation propres à chaque profil pour manager et se manager.

02 Les compétences clés

01 Identifier son profil de personnalité

— Comprendre les principes de la Process Com®
— Identifier ses traits de caractère dominants

02 Manager

— Identifier l'impact de sa personnalité sur sa communication
— Choisir le canal de communication approprié

03 Identifier les comportements sous stress

— Identifier ses signaux de stress
— Repérer la descente sous stress

04 Motiver et se motiver

— Prendre conscience de ce qui alimente son moteur
— Se ressourcer

03 Contenu du programme

Jour 1 — Se connaître et communiquer

Séquence 1 · Introduction et cadrage — 1 h

Installer le cadre, recueillir les attentes et poser la démarche.

- Présentation des objectifs et du déroulé des deux journées
- Recueil des attentes et des situations concrètes des participants
- Introduction au modèle et à ses usages managériaux

Résultat attendu — Les participants situent la démarche et ses bénéfices attendus

Séquence 2 · Les six types de personnalité — 2 h

Découvrir la structure de personnalité selon la Process Com®.

- Les six types : Empathique, Travaillomane, Persévérant, Rêveur, Rebelle, Promoteur
- Points forts, perceptions et style d'interaction de chaque type
- Immeuble de personnalité : base et phase

Résultat attendu — Les participants reconnaissent les six types et leurs manifestations observables

Séquence 3 · Lire son inventaire de personnalité — 1 h 30

S'approprier son profil individuel.

- Restitution et lecture de l'inventaire de personnalité
- Repérage de sa base, de sa phase et de ses ressources
- Débriefing individuel avec le formateur

Résultat attendu — Chaque participant identifie son profil et ses traits dominants

Séquence 4 · Canaux et parties de personnalité — 2 h 30

Ajuster sa communication à l'interlocuteur.

- Les cinq canaux de communication
- Les parties de personnalité et leurs effets sur la relation
- Mises en situation : choisir le canal adapté à un collaborateur donné

Résultat attendu — Les participants adaptent consciemment leur canal à chaque profil

Jour 2 — Manager sous tension et motiver

Séquence 5 · Besoins psychologiques et motivation — 2 h

Comprendre ce qui met chaque profil en mouvement.

- Les huit besoins psychologiques
- Lien entre satisfaction des besoins, engagement et performance
- Repérer les besoins de ses collaborateurs et les nourrir

Résultat attendu — Les participants relient motivation et besoins psychologiques par profil

Séquence 6 · Les trois degrés de stress — 2 h 30

Décoder la mécommunication et la descente sous stress.

- Les drivers et le premier degré de stress
- Deuxième et troisième degrés : masques et scénarios d'échec
- Décodage de séquences de stress à partir de cas réels

Résultat attendu — Les participants repèrent les signaux de stress et leur enchaînement

Séquence 7 · Revenir à la relation — 1 h 30

Rétablir une communication efficace après une tension.

- Stratégies d'intervention adaptées à chaque type
- Jeux de rôle : rétablir la relation sous tension
- Analyse de pratiques

Résultat attendu — Les participants expérimentent des leviers concrets de retour à la relation

Séquence 8 · Plan d'action individuel — 1 h

Ancrer les acquis dans son quotidien managérial.

- Formalisation d'un plan d'action personnel
- Engagements et indicateurs de suivi
- Évaluation de fin de formation

Résultat attendu — Chaque participant repart avec un plan d'action formalisé

04 Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques appuyés sur la Process Communication Model® et les neurosciences.
- Inventaire de personnalité individuel et débriefing avec le formateur.
- Mises en situation, jeux de rôle et analyse de pratiques à partir de cas réels.
- Construction d'un plan d'action individuel formalisé en fin de parcours.

05 Modalités d'évaluation des acquis

- Auto-positionnement des compétences en amont de la formation, permettant d'établir un état des lieux.
- Évaluation à chaud de la satisfaction et des compétences, permettant de mesurer les bénéfices immédiats.
- Évaluation à froid des compétences, permettant d'apprécier les bénéfices dans la durée.

Une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis est remise à chaque participant.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Prévenir les risques psychosociaux

Comprendre les mécanismes du stress et construire un leadership protecteur

Les risques psychosociaux se préviennent d'abord par la compréhension des mécanismes du stress et par la qualité de la relation managériale. La formation outille les acteurs de la santé au travail pour repérer, prévenir et agir, en articulant approche individuelle et levier collectif.

Public visé	Managers, responsables d'équipe et acteurs de la santé au travail souhaitant prévenir les risques psychosociaux.
Prérequis	Aucun.
Durée	2 jours — 14 heures.
Rythme	Continu.
Effectif	De 4 à 12 participants (intra). Formation individuelle possible.
Modalités	Intra-entreprise sur devis · Formation individuelle pour particulier · Accessible à distance.
Lieu	Sur site client ou en salle de formation louée.
Dates	Formation proposée toute l'année.
Délai d'accès	Réponse sous 72 heures ouvrées ; démarrage selon calendrier convenu.
Tarif	Sur devis — nous consulter.

01 Objectifs pédagogiques

01 Définir les risques psychosociaux et le stress, et situer l'obligation de prévention de l'employeur.

02 Repérer les facteurs et les modérateurs de stress dans l'organisation.

03 Agir sur l'organisation du travail : charge, temps, équilibre des temps de vie.

04 Développer un leadership positif protecteur des équipes.

05 Identifier ses motivations, ses ressources et ses points de vigilance.

02 Les compétences clés

01 Identifier les mécanismes du stress

— Définir le stress et identifier l'impact du déséquilibre émotionnel
— Repérer ses facteurs et modérateurs de stress

02 Gestion relationnelle

— Ergonomie et environnement de travail
— Équilibre vie personnelle / vie professionnelle, gestion du temps et de la charge

03 Développer son leadership

— Les 7 piliers du management et les leviers du leadership positif
— Les 4 leviers de la reconnaissance

04 Identifier ses motivations

— Détecter ses leviers personnels de mieux-être
— Identifier ses ressources et ses points de vigilance

03 Contenu du programme

Jour 1 — Comprendre et repérer

Séquence 1 · Cadrage et cadre légal — 1 h

Poser le sujet et le cadre réglementaire.

- Définition des RPS (stress, épuisement, violences internes/externes)
- Obligation de prévention de l'employeur et rôle des acteurs
- Recueil des situations concrètes des participants

Résultat attendu — Les participants situent les RPS et le cadre de responsabilité

Séquence 2 · Les mécanismes du stress — 2 h

Comprendre ce qui se joue physiologiquement et psychologiquement.

- Le mécanisme du stress et le déséquilibre émotionnel
- Stress aigu et stress chronique
- Signes d'alerte individuels et collectifs

Résultat attendu — Les participants expliquent les mécanismes du stress

Séquence 3 · Facteurs et modérateurs de RPS — 2 h

Savoir repérer dans l'organisation.

- Les familles de facteurs de risque (exigences, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité)
- Facteurs modérateurs et ressources
- Grille de repérage appliquée à des cas réels

Résultat attendu — Les participants repèrent facteurs et modérateurs dans une situation donnée

Séquence 4 · Agir sur l'organisation — 2 h

Actionner les leviers organisationnels.

- Ergonomie et environnement de travail
- Gestion du temps et de la charge de travail
- Équilibre vie personnelle / vie professionnelle

Résultat attendu — Les participants identifient des leviers organisationnels concrets

Jour 2 — Prévenir et protéger

Séquence 5 · Les 7 piliers du management

2 h

Poser les bases d'un management protecteur.

- Les 7 piliers du management
- Posture managériale et prévention des RPS
- Auto-diagnostic de sa pratique

Résultat attendu — Les participants situent leur pratique au regard des 7 piliers

Séquence 6 · Leadership positif et reconnaissance

2 h

Développer les leviers relationnels.

- Les leviers du leadership positif
- Les 4 leviers de la reconnaissance
- Mises en situation managériales

Résultat attendu — Les participants mobilisent des leviers de reconnaissance adaptés

Séquence 7 · Motivations et ressources

2 h

Se connaître pour durer.

- Motivations primaires et secondaires
- Détecter ses leviers de mieux-être
- Identifier ses ressources et ses points de vigilance

Résultat attendu — Les participants identifient leurs ressources et points de vigilance

Séquence 8 · Plan de prévention

1 h

Passer à l'action.

- Formalisation d'un plan d'action individuel et collectif
- Indicateurs de suivi
- Évaluation de fin de formation

Résultat attendu — Chaque participant repart avec un plan de prévention formalisé

04 Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques appuyés sur les neurosciences et l'analyse systémique des organisations.
- Auto-diagnostics et grilles de repérage.
- Mises en situation, jeux de rôle et analyse de pratiques à partir de cas réels.
- Construction d'un plan d'action individuel et collectif formalisé en fin de parcours.

05 Modalités d'évaluation des acquis

- Auto-positionnement des compétences en amont de la formation, permettant d'établir un état des lieux.
- Évaluation à chaud de la satisfaction et des compétences, permettant de mesurer les bénéfices immédiats.
- Évaluation à froid des compétences, permettant d'apprécier les bénéfices dans la durée.

Une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis est remise à chaque participant.

04

Nos indicateurs de résultats

Nous publions chaque année les résultats de notre activité. Les données ci-dessous portent sur l'exercice [ANNÉE] et ont été actualisées le [DATE].

Bénéficiaires	[nombre] apprenants / bénéficiaires
Satisfaction	[XX] % de participants satisfaits ou très satisfaits
Taux de recommandation (NPS)	[à compléter]

Le détail par prestation ainsi que l'analyse complète figurent dans notre bilan annuel, disponible sur www.rhizomepartner.fr et communiqué sur simple demande.

05

Accessibilité et situation de handicap

Nos formations sont ouvertes à tous. Rhizome Partner accorde une importance particulière à l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

Notre démarche

- Un échange est systématiquement proposé en amont de chaque action afin d'identifier les besoins spécifiques.
- Les aménagements nécessaires sont construits avec vous : rythme, supports, lieu, durée ou modalités d'évaluation.
- Lorsqu'un besoin dépasse nos moyens propres, nous mobilisons notre réseau de partenaires spécialisés ou vous orientons vers l'interlocuteur pertinent.
- Les locaux de formation sont choisis en tenant compte des conditions d'accessibilité ; en cas de formation sur site client, les conditions d'accueil sont vérifiées en amont.

Référent handicap : Responsable de Rhizome Partner
contact@rhizomepartner.fr — 06 64 28 60 35.

06

Modalités pratiques, tarifs et financement

Processus d'inscription

01 **Prise de contact** — par courriel, téléphone ou formulaire du site internet.

02 **Analyse du besoin** — échange avec le commanditaire et, le cas échéant, le bénéficiaire et le financeur.

03 **Proposition** — remise du programme détaillé, du devis et des conditions générales de vente.

04 **Contractualisation** — signature de la convention de formation (entreprise) ou du contrat de formation (particulier).

05 **Convocation** — transmission de la convocation, du règlement intérieur et du livret d'accueil avant le démarrage.

Tarifs

Les tarifs sont indiqués dans chaque fiche formation. Les formations « sur devis » font l'objet d'une proposition chiffrée établie après analyse du besoin. Tous les tarifs sont exprimés hors taxes.

Financement

- Prise en charge par votre OPCO — nous vous accompagnons dans le montage du dossier.
- Compte personnel de formation (CPF) — pour les prestations effectivement éligibles et référencées.
- Financement direct par l'entreprise ou par le particulier.

Les conditions générales de vente et le règlement intérieur sont annexés au présent catalogue et remis avec toute proposition commerciale.

07

Réclamations et amélioration continue

Nous recueillons les appréciations de l'ensemble des parties prenantes — bénéficiaires, entreprises, financeurs et intervenants — et traitons les réclamations dans un délai maîtrisé de 72 heures ouvrées.

Toute réclamation peut être adressée par courriel à contact@rhizomepartner.fr, par le formulaire du site www.rhizomepartner.fr, ou par voie postale au siège. Chaque réclamation est consignée, traitée, et une réponse appropriée est apportée au réclamant.

L'analyse annuelle des appréciations et des réclamations alimente notre plan d'amélioration continue, dont les résultats sont publiés dans notre bilan annuel.

08

Mentions légales

Certification Qualiopi

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION et LE BILAN DE COMPÉTENCES. Certification délivrée par AFNOR Certification.

Le logo Qualiopi ne peut être apposé qu'accompagné de la mention exacte des catégories ci-dessus. Une utilisation partielle ou sans mention constitue un usage non conforme de la marque.

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Les conditions générales de vente et le règlement intérieur sont annexés au présent catalogue.

Qualiopi processus certifié RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Certification délivrée au titre des catégories ACTIONS DE FORMATION et LE BILAN DE COMPÉTENCES — AFNOR Certification.

Informations légales

Dénomination	Rhizome Partner
Forme juridique	SAS à associé unique (SASU) au capital de 1 000 €
Siège social	11 square de la Fontaine Saint Urbain, 60300 Senlis
SIRET	844 284 208 000 23
RCS	844 284 208 — Compiègne
Code APE / NAF	85.59A — Formation continue d'adultes
Déclaration d'activité	32 60 03335 60 — Préfet de la Région Hauts-de-France
Représentant légal	Responsable de Rhizome Partner
Référent handicap	Responsable de Rhizome Partner
Contact	contact@rhizomepartner.fr — 06 64 28 60 35 — www.rhizomepartner.fr
Tribunal compétent	Tribunal de commerce de Compiègne