

PRESENTATION D'INTERFACE





L'histoire du cabinet et sa présentation générale



Notre histoire

Né au début des années 1980, d'abord sous forme associative avant de devenir une entreprise à part entière en 1985, le cabinet INTERFACE s'est d'abord construit autour des problématiques de formation au sein des entreprises et des services publics, notamment en développant une approche méthodologique pour élaborer des plans de formation permettant de s'inscrire véritablement dans une logique d'investissement formation et non plus de consommation de budgets de formation. Cette démarche sera théorisée dans le premier ouvrage du cabinet, « L'investissement formation », paru en 1985 aux éditions d'Organisation. Ainsi, ses premières interventions se sont structurées autour de pratiques de conseil auprès des responsables de formation, d'animation d'actions de formation et de professionnalisation des acteurs de la formation, ainsi que d'études (audits, analyses, diagnostics...) et de construction d'outils (guides méthodologiques) couvrant les questions de définition des besoins et des politiques de formation, d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique, d'évaluation des dispositifs, des pratiques et des effets de la formation, de pilotage de la formation, etc.

Si les modalités historiques d'intervention du cabinet (conseil, études, formation...) sont restées, elle se sont complétées de démarches de coaching individuel ou collectif et de co-développement, tandis que le champ d'expertise d'INTERFACE s'est progressivement élargi aux autres problématiques du champ de la GRH (schéma directeur des RH, gestion des emplois et des compétences, GPEC, mobilité-carrières, QVT, tableaux de bord RH...), puis du management.

Ainsi, aujourd'hui, INTERFACE travaille avec des managers stratégiques sur des thématiques liées aux projets de service ou d'établissement, aux questions d'organisation et de conduite du changement. Le cabinet accompagne aussi des managers opérationnels sur leurs missions de management de leurs équipes, de pilotage des activités et de management de l'information et de la communication. Enfin, nous intervenons également avec des managers transversaux (chefs de projets, animateurs de réseau...) sur leurs modalités de management qui ne peuvent pas faire appel à la notion de hiérarchie.

Nos consultants

Nos consultants réalisent des études, s'investissent sur des missions de conseil et animent des actions de formation avec des acteurs RH, des acteurs de la formation et des managers, majoritairement au profit d'organisations publiques (ministères, établissements publics ou agences publiques, collectivités et hôpitaux) mais également pour de grandes entreprises du secteur privé marchand.

Cette polyvalence dans les modes d'intervention de nos consultants leur permet de développer une posture de « consultant-pédagogue », tant dans le cadre de leurs interventions d'étude ou de conseil, au sein desquelles ils visent toujours un transfert de compétences, que dans l'animation de dispositifs de formation dans laquelle leur expérience de consultant sur ces mêmes thématiques leur permet d'investir des exemples concrets issus du terrain pour mieux expliciter les concepts et les modèles théoriques. Ainsi, ce souci permanent de faire le lien entre théorie et pratique renvoie à la création du cabinet et de son nom d'INTERFACE qui manifestait la volonté de se positionner à l'interface entre la pensée et l'action.

Nos consultants se singularisent également par une seconde polyvalence entre nos différentes thématiques d'intervention. Même si celle-ci ne peut jamais être totale, le croisement de nos différents champs d'expertise nous permet par exemple d'apporter un regard RH dans nos interventions sur le thème du management et, inversement, d'intégrer les enjeux managériaux dans nos interventions sur les thématiques RH.

Enfin, INTERFACE est étroitement inséré dans un réseau universitaire et la plupart de nos consultants enseignent dans des grandes écoles ou des universités. Et ces échanges avec le monde académique se poursuivent régulièrement avec les démarches de recherche menées par INTERFACE Recherche et dans la rédaction d'articles ou d'ouvrages par certains de nos consultants.



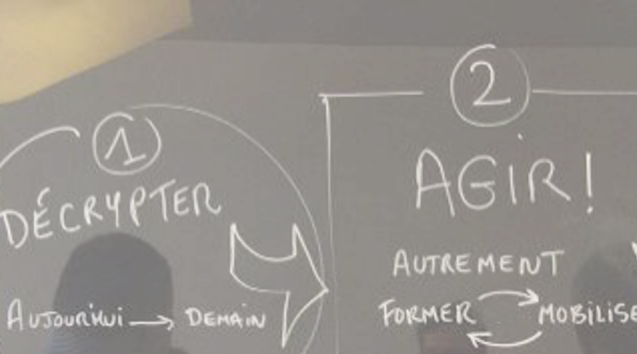


INTERFACE

CONSEIL, ETUDES & FORMATION

Notre métier - Nos expertises

Notre groupe - Nos valeurs



NOTRE METIER

NOS MODES D'INTERVENTION

Accompagner les évolutions des organisations et des personnes qui y travaillent...

Un accompagnement stratégique et opérationnel dans 3 champs :

MANAGEMENT ET ORGANISATION – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - FORMATION

avec trois modalités d'intervention :

1. Le développement et la mobilisation des personnes : conception et animation de formations, de conférences, de séminaires, de dispositifs d'échanges de pratiques comme de co-développement et réalisation de coachings individuels et de coachings d'équipes...

2. Le conseil : assister les dirigeants, les managers et les responsables RH dans la réalisation de leurs projets...

3. Les études : fournir à nos clients des analyses, des diagnostics, des préconisations opérationnelles pour traiter un problème, pour accompagner des évolutions, pour mettre en place des processus ou des outils adaptés à leurs projets...

NOS EXPERTISES EN MANAGEMENT



- **Management stratégique** : élaboration de projets de service ou d'établissement, gouvernance des organisations, management des transformations, évolution des structures d'organisations, management sous contrainte et dans l'incertitude, pilotage stratégique, management de crises...
- **Efficacité personnelle des managers** : gestion du temps, gestion des activités et des priorités, développement de son leadership, adaptation de son style de management...
- **Management des RH** : recrutement et évaluation des collaborateurs, développement des compétences et de la motivation, management des âges, prévention des RPS et développement de la QVT, gestion du stress et des situations difficiles, gestion des questions d'égalité, de diversité et de discrimination, animation du collectif de travail et de la collaboration, mise en place d'un « environnement capacitant » pour son service...
- **Management des activités** : organisation de son service, management par objectifs, résolution des problèmes, pilotage des activités (tableaux de bord)...
- **Management de l'information et de la communication** : circulation de l'information dans son service, conduite de réunions, communication interpersonnelle, prise de parole, conduite d'entretiens...
- **Management transversal** : management et conduite de projets, méthodes agiles, management de réseaux, management d'opérateurs externes, portage de problématiques transversales et culturelles...
- **Autres thématiques génériques** : management à distance, management de l'innovation, management agile...

NOS EXPERTISES EN GRH



- **Politiques de GRH** : audit RH, élaboration de schémas directeurs des RH, organisation de la fonction RH, pilotage et tableaux de bord RH...
- **Gestion des emplois et des compétences** : analyse des emplois et des compétences et construction de référentiels, cartographie des emplois et des compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, classification des emplois...
- **RH et changement** : études d'impact RH des projets de transformation, construction de dispositifs d'accompagnement des changements...
- **RH et social** : engagement-motivation des collaborateurs, prévention des RPS et politiques de QVT, égalité-diversité, lutte contre les discriminations, dialogue social, droit à la déconnexion...
- **Gestion individuelle et collective** : processus de recrutement et d'intégration, gestion des carrières et de la mobilité interne, gestion des âges, gestion des hauts potentiels...
- **Evolutions des RH** : expérience collaborateur, impacts du numérique sur la GRH (dont l'IA), approche de la GRH par les « capacités »...

NOS EXPERTISES EN FORMATION



- **Politiques de formation** : schémas directeurs de la formation, pilotage et tableaux de bord de la fonction formation...
- **Evaluation** : audit des systèmes de formation, évaluation de dispositifs pédagogiques, évaluation de formations...
- **Ingénierie** : définition des besoins de formation, construction de plans de formation, ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, conception de dispositifs en blended-learning...
- **Animation** : formation de formateurs, pédagogie du formateur, conception et animation d'une classe virtuelle...
- **Dispositifs particuliers** : animation de communautés apprenantes, formation en situation de travail, tutorat et compagnonnage, développement d'organisations apprenantes, développement d'environnements « capacitants »...
- **Autres thématiques** : innovation en formation, achat de formation...

ZOOM SUR NOS PRATIQUES DE FORMATION



**Un équilibre
entre apport
d'expertise et
travail sur les
situations des
participants**

Dans la réalisation des actions de formation qui nous sont confiées, nous veillons à maintenir en permanence un équilibre entre les apports d'expertise (concepts, grilles de lecture, méthodes...) et le travail sur les situations concrètes des participants, en nous attachant à développer un lien entre théorie et pratique : les concepts permettent d'analyser les pratiques tandis que l'analyse des pratiques permet de redéfinir des principes d'action qui servent de guides au quotidien.

**Une véritable
animation
pour
entretenir une
dynamique de
groupe**

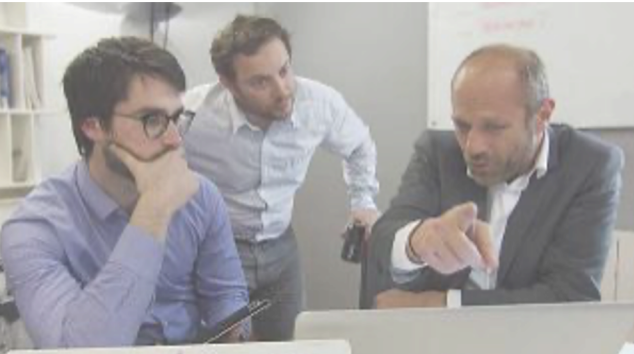
Au-delà de la qualité, bien sûr essentielle, de la relation entre le consultant-formateur et les apprenants, nous sommes convaincus qu'une bonne formation repose beaucoup sur la qualité des échanges sur leurs pratiques entre les participants eux-mêmes, notamment parce que ces discussions ou débats favorisent les prises de conscience et le recul sur ses modes de fonctionnement. C'est pourquoi nous nous attachons à entretenir une bonne dynamique de groupe lors de nos animations afin de favoriser ce dialogue entre pairs.

**Une
évaluation des
acquis et de la
satisfaction**

Parce que nous estimons que les actions de formation n'ont de valeur que si elles sont évaluées, nous veillons, tout au long de nos animations à apprécier les acquis des participants à travers des quizz, des carnets apprenants ou des temps de recul et de synthèse sur les apprentissages. Sur les dispositifs plus longs, nous proposons un temps de retour d'expérience post-formation, pour mesurer les effets de la formation à travers les évolutions des pratiques des apprenants. Par ailleurs, nous mesurons la satisfaction des participants avec un questionnaire si nos clients ne souhaitent pas gérer eux-mêmes cet aspect. Le taux global de satisfaction pour les formations que nous avons animées en 2021 est de 8,82 sur 10 (*taux moyen calculé sur 271 jours de formation avec 1332 participants sur 111 actions de formation*).

**Un souci
constant de
s'adapter aux
situations de
handicap**

Nous nous attachons à mettre en place des formations accessibles au plus grand nombre, notamment aux apprenants potentiels en situation de handicap. Dans ce dernier cas notre référente handicap (Linda Bridier) pourra analyser avec vous les modalités d'adaptation de la formation afin que celle-ci soit rendue accessible, dans tous les sens du terme, à tous vos salariés qui ont besoin de cette formation.



LE GROUPE INTERFACE

INTERFACE fonctionne en réseau avec d'autres entités pour innover, approfondir et s'engager au quotidien

INNOVER

d'sides

Une agence digitale spécialisée sur les nouvelles façons de travailler et d'apprendre avec le digital

APPROFONDIR



En partenariat avec l'Université Paris-X, des recherches-action de longue durée
Sujet actuel : Les environnements capacitants

VOIR AUTREMENT



Une agence conseil centrée sur les apports de la psychologie cognitive et des neurosciences



INTERFACE développe de nouveaux sujets et vous propose de nouvelles offres...

NOS ACTUALITES

COACHING VR PRISE DE PAROLE EN PUBLIC

Apprivoiser son trac à l'aide de la réalité virtuelle et s'entraîner dans la prise de parole devant des larges publics.

LE FEED-BACK ET LE FEED-FORWARD

Apprendre l'art du donner des feed-back pour motiver les collaborateurs.

ENVIRONNEMENT CAPACITANT

Construire des environnements capacitants pour développer le pouvoir d'agir individuel.

PROJETS DE CHANGEMENT ET CO- DESIGN

Utiliser l'intelligence collective pour améliorer le service public.

LES CERCLES DU MANAGEMENT

Pour aller plus loin dans la démarche de co-développement.



INTERFACE développe de nouveaux sujets et vous propose de nouvelles offres...

NOS ACTUALITES

EGALITÉ-DIVERSITÉ

Manager la diversité de vos équipes et prévenir les discriminations au travail.

ANIMATION DE COMMUNAUTÉS

Décloisonner nos façons d'apprendre et de travailler. Accompagnement dans la mise en œuvre et l'animation de communautés apprenantes.

ESCAPE GAME

Améliorer la dynamique collective de son équipe en vivant l'expérience de l'escape game.

DROIT A LA DECONNEXION ET GESTION DU TEMPS

S'approprier les enjeux en matière de charge mentale, en réinterrogeant de façon collective l'usage des outils de communication.

UNE ÉQUIPE RÉUNIE AUTOUR DE VALEURS PARTAGÉES



Prestations sur mesure

À l'opposé des solutions standard organisées sur un « prêt-à-penser » marqué par des effets de mode, nous préférons nous engager, avec nos clients, dans des dispositifs ou des processus originaux, « sur-mesure », beaucoup plus durables parce qu'effectivement adaptés à leurs besoins et aux spécificités de leurs situations.

La pensée et l'action

Convaincus que notre valeur ajoutée réside dans l'articulation entre la recherche et les réalités des organisations, nous nous efforçons d'adapter et de simplifier (sans les rendre pour autant simplistes...) les modèles intellectuels existants issus de la sociologie des organisations afin d'apporter aux démarches que nous accompagnons à la fois les fondements théoriques et l'opérationnalité nécessaires à leur efficacité.

Consultants pédagogues

Nous sommes persuadés qu'il est important d'inscrire nos interventions dans une logique de transfert d'expertise vers nos clients. Loin de certaines pratiques qui font de l'usage d'un jargon obscur un outil de légitimité, nous nous employons à rendre simple ce qui paraît compliqué et à rendre compréhensible ce qui est complexe.

Le sens et la cohérence

La réussite des processus et des projets tient autant au registre du sens (à la définition des orientations, des finalités...) qu'à celui de leur cohérence (la définition des modalités d'organisation et de réalisation...). Nous veillons particulièrement à respecter cet équilibre tout au long de nos interventions.

Logique de co-construction

Convaincus que le traitement astucieux et pragmatique d'un problème, ou de gestion d'un projet, passe à la fois par la maîtrise de principes, de méthodes, et par la compréhension d'une situation et de l'histoire qui la produit, nous développons une coopération étroite avec nos clients, afin de 'co-construire' avec eux les solutions originales dont ils ont besoin.



INTERFACE

CONSEIL, ETUDES & FORMATION

Nos publications

Nos derniers ouvrages

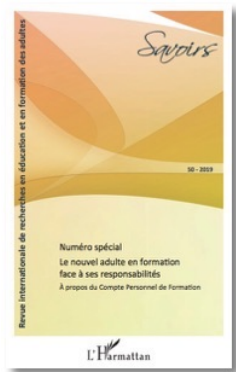


Christian Batal, Solveig Oudet
*(R)évolution du management des
ressources humaines - Des
compétences aux capacités*
Editions universitaires du
Septentrion



Olivier Charbonnier, Sandra Enlart
Société digitale : comment rester humain ?
Dunod

Nos autres publications



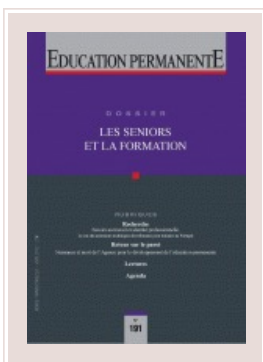
Christian Batal

« Une libéralisation de la formation qui redistribue les responsabilités et soulève de multiples questions ». Revue Savoirs n°50; 2019.



Christian Batal, Solveig Fernagu-Oudet

« Compétences, un folk concept en difficulté ». Revue Savoirs n°33; 2013.



Olivier Charbonnier, Laurence Darchen

« Formation des seniors et changements technologiques », Education Permanente N°191
« Les seniors et la formation », juin 2012.



Sandra Enlart, Olivier Charbonnier

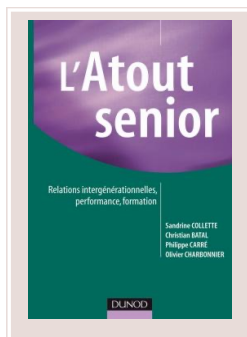
« Faut-il encore apprendre ? », Dunod, 2010.



Luca Secci, Florent Lacour,

« Management transversal et amélioration de la performance : conduire des projets, animer des réseaux, piloter des processus »

Les Echos – 2011.



Sandrine Collette, Christian Batal, Philippe Carré, Olivier Charbonnier

« L'Atout senior : relations intergénérationnelles, performance, formation », Dunod, 2009

Autres publications

MANAGEMENT,
ORGANISATION

- **Christian Batal** « La conduite du changement, une compétence managériale cruciale » dans « le management au Ministère de la Défense », Editions d'Organisation, 2004.
- **Olivier Charbonnier**, « Le management des connaissances » in Le management au Ministère de la Défense, Ed. d'organisation, 2004.
- **Jean-Pierre Bouchez**, « Les nouveaux travailleurs du savoir», Editions d'Organisation, 2004.
- **Christian Batal, Olivier Charbonnier**, « Organisation, management et formation » in Traité des Sciences et Techniques de la Formation, sous la direction de P. Carré et P. Caspar, Éd. Dunod, 2003.
- **Françoise Bergaglia et Joëlle Delair**, « La dynamique de l'esprit collectif : les chemins de la reconquête », Editions d'Organisation, 2003.
- **Jean-Pierre Bouchez**, « Le conseil », Editions d'Organisation, 2002.
- **Marc Schpilberg et Jacques Le Menestrel**, « Au revoir et merci, Monsieur Taylor ! Le nouveau rôle du cadre dans la prise de décision », Editions d'Organisation, 1999.

Autres publications

GRH & FORMATION

- **Christian Batal, Philippe Carré, Sandra Enlart, Olivier Las Vergnas, Bernard Masingue** : « Trois « idées fausses » et « quatre idées-forces » pour une refondation de la formation professionnelle », Journal Le Monde, 2017.
- **Amandine Brunschwig**, « La formation dans la fonction publique 5 ans après la réforme », Guide pratique de la formation, ESF, 2012.
- **Christian Batal**, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'analyse des métiers » dans « Psychologie sociale et GRH » PUF, 2007.
- **Christian Batal**, « L'état des lieux de la GRH au Ministère de la Défense », « Recruter et fidéliser : une question d'efficacité », « Evaluer les compétences et les potentiels » dans « le management au Ministère de la Défense », Editions d'Organisation, 2004.
- **O. Charbonnier et P. Carré**, « Les apprentissages professionnels informels », L'Harmattan, 2004.
- **Marc Rolland**, « Bâtir des formations professionnelles pour adultes », Les Editions d'Organisation, 2000.
- **INTERFACE**, ouvrage collectif, « Contrat d'études prospectives des emplois et des compétences dans les organismes de formation », Documentation Française, 1998.
- **Christian Batal**, « La gestion des Ressources Humaines dans le secteur public », Les Editions d'Organisation, Tome1: « L'analyse des métiers, des emplois et des compétences », 1997.
Tome 2 : « Evaluer ses ressources, anticiper ses besoins et construire des politiques de GRH », 1998.
- **Bernard Masingue, Geneviève Jouvenel**, « Les évaluations d'une action de formation dans les services publics », Les Editions d'Organisation, 1994.
- **Marc Rolland**, « L'évaluation de la formation : pour qu'on noie le serpent de mer », IFM 1993.
- **Philippe Carré, Mickael Pearn**, « L'auto-formation dans l'entreprise », Les Editions Entente, 1992.
- **François Vidal, Philippe Carré**, « Le co-investissement formation », 1989.
- **Bernard Masingue, François Vidal, Gilles Hauser, François Maître**, « L'investissement formation », Les Editions d'Organisation, 1985.



NOUS CONTACTER

GROUPE INTERFACE

7, rue René Boulanger 75010 Paris

01 46 27 30 00

www.groupe-interface.fr