

CONSEIL · COACHING · FORMATION

CATALOGUE

2026

Formations · Conférences inspirantes · Accompagnements

« Cultivez votre pouvoir d'agir »

Une société du groupe

HOLD PARTNERS

OPTA-S · SGP — Stratégie & Gestion Publiques · INTERFACE

ÉDITO

INTERFACE célèbre en 2026 quarante années d'accompagnement des organisations publiques et privées qui transforment leur action, leurs métiers et leurs collectifs de travail. Ce catalogue est le premier que nous publions sous l'égide du groupe HOLD PARTNERS, qui réunit désormais OPTA-S, SGP — Stratégie & Gestion Publiques et INTERFACE.

Cette nouvelle étape n'efface rien de ce qui fait notre identité. Elle prolonge ce que nos clients reconnaissent depuis toujours : une posture d'artisanat de l'accompagnement, une intelligence des contextes, une exigence sur le travail réel. Elle l'inscrit dans une dynamique de groupe qui décuple notre capacité à embarquer des transformations complexes, du choix structurant à la qualité relationnelle au quotidien.

En mars 2026, les neuf collaboratrices et collaborateurs d'INTERFACE ont co-construit la nouvelle architecture de notre offre, organisée autour de quatre axes stratégiques — Management, Soutenabilité, Compétences, Prospective — et d'une signature partagée : cultiver votre pouvoir d'agir.

Vous trouverez dans ce catalogue nos formations, nos conférences inspirantes, nos dispositifs d'accompagnement et nos études prospectives, ainsi qu'une nouveauté forte de l'année : notre offre dédiée à l'intelligence artificielle et au management.

Nous remercions nos clients qui nous renouvellent leur confiance, et les équipes du groupe HOLD PARTNERS dont l'engagement rend possible ce nouveau chapitre.

L'équipe INTERFACE
Conseil · Coaching · Formation

SOMMAIRE

Le sommaire ci-dessous indique les pages des sections principales. Une version actualisable automatiquement par Word est disponible plus bas — sélectionnez-la puis appuyez sur F9 pour recalculer la pagination après modification.

Édito.....	4
À propos d'INTERFACE.....	5
Notre rôle dans le groupe HOLD PARTNERS.....	6
Notre équipe.....	7
INTERFACE en chiffres — activité 2022-2025.....	9
Ils nous font confiance — nos références.....	10
Nos engagements qualité et la certification Qualiopi.....	11
L'offre INTERFACE — les 4 axes stratégiques.....	12
Nos modalités d'intervention.....	13
Nos nouveautés 2026.....	14
AXE 1 — Management.....	15
AXE 2 — Soutenabilité.....	26
AXE 3 — Compétences.....	35
AXE 4 — Prospective.....	43
Zoom — IA & Management.....	50
Les séries de conférences inspirantes.....	53
Sur-mesure.....	58
Contact.....	59

À PROPOS D'INTERFACE

Un cabinet de conseil, d'études et de formation

INTERFACE est un cabinet de conseil, d'études et de formation, fondé il y a quarante ans. Issus du monde de la recherche, nous intervenons à l'intersection des décisions stratégiques, des systèmes organisationnels et des dynamiques humaines de travail. Notre ancrage historique dans la sphère publique — ministères, écoles de service public, établissements publics, opérateurs — s'élargit progressivement à des organisations privées et associatives qui partagent les mêmes enjeux de transformation, de soutenabilité et de coopération.

INTERFACE rejoint en 2026 le groupe HOLD PARTNERS, qui réunit trois sociétés complémentaires : OPTA-S (systèmes organisationnels, performance durable et solidaire), SGP — Stratégie & Gestion Publiques (choix structurants et action publique), et INTERFACE (transitions humaines du monde du travail).

Notre raison d'être

Renforcer durablement le pouvoir d'agir des individus et collectifs de travail.

Cette raison d'être a été formulée collectivement par les neuf collaborateurs INTERFACE lors du séminaire d'intelligence collective des 16 et 17 mars 2026.

Notre vision 2030

En 2030, INTERFACE est reconnue pour son offre multimodale et différenciante dans l'accompagnement des dynamiques humaines, portée par des expertises variées et complémentaires.

Nos trois valeurs

Alignement

Nous cherchons la cohérence entre les intentions, les actions et les impacts. Nous concevons des dispositifs dont la promesse correspond à ce que vivent les participants, et dont les effets sont mesurables jusque dans les pratiques de travail.

Autonomie

Nous travaillons sans langue de bois, avec transparence et liberté de pensée. Nous éclairons les décisions sans les confisquer. Nous libérons les collectifs en mesurant l'impact de nos interventions.

Sens du collectif

Nous portons une approche humaine du travail collectif : projets transverses, apprentissages partagés, occasions d'échange régulières.

Notre signature

Cultiver votre pouvoir d'agir

Cultiver inscrit l'accompagnement dans la durée. Votre place le client au centre, dans une posture d'écoute et de co-construction. Pouvoir d'agir reprend notre raison d'être : nous cherchons à renforcer la capacité d'action des personnes et des collectifs, plutôt que leur dépendance à notre intervention.

NOTRE RÔLE DANS LE GROUPE HOLD PARTNERS

HOLD PARTNERS rassemble trois sociétés intervenant sur trois dimensions indissociables des transformations : les choix structurants, les systèmes organisationnels et les dynamiques humaines de travail. Cette articulation permet d'accompagner des évolutions qui tiennent dans le temps long, capables de produire des effets concrets dans le quotidien des organisations.

OPTA-S — pour une performance durable et solidaire

OPTA-S accompagne les organisations dans la construction et l'évolution de leurs systèmes organisationnels : systèmes de management, de pilotage, de gouvernance, de projet et de performance.

SGP — des décisions maîtrisées, une action publique renforcée

SGP accompagne les décideurs publics dans les choix structurants qui engagent durablement l'action publique : modes de gestion, cadres juridiques et contractuels, équilibres financiers, évaluation et prévention des risques.

INTERFACE — accompagner les transitions humaines du monde du travail

INTERFACE intervient là où les transformations se vivent concrètement : dans le travail réel, les collectifs et les parcours professionnels. Nous analysons le travail réel, accompagnons les transitions professionnelles et organisationnelles, soutenons les collectifs, prévenons et régulons les tensions.

NOTRE ÉQUIPE

L'équipe INTERFACE rassemble des consultantes et consultants seniors aux expertises complémentaires : management et leadership, prévention des RPS et soutenabilité, ingénierie pédagogique multimodale, médiation, coaching, sciences cognitives, prospective des métiers, innovation pédagogique. Chaque mission est portée par une binomie ou un trinôme senior, calibré au cœur de métier du dispositif.



L'équipe INTERFACE — séminaire stratégique 2026

Consultantes et consultants INTERFACE

Laurence DARCHEN — ingénierie pédagogique multimodale, évaluation d'impact, IA et métiers RH.

Éléonore WILLIG — médiation, coaching, accompagnement des collectifs en transformation.

Stéphanie SIGUIER — formations expérientielles, prévention des RPS, conduite du changement.

Édith LESBURGUÈRES — sciences cognitives, conférences inspirantes, régulation des tensions.

Stéphanie DÉGÉRAUD-BORNUAT — accompagnement managérial, communautés de managers, recrutement.

Leslie MÉRILLOU — ingénierie de formation, démarche compétences, formation de formateurs.

INTERFACE EN CHIFFRES

Les indicateurs ci-dessous sont consolidés à partir de notre outil de pilotage d'activité sur la période 2022-2025. Ils traduisent un volume d'intervention stable, une diversité de missions élevée et une fidélité client forte.

3,8 M€ de chiffre d'affaires cumulés 2022-2025	+ 1 800 interventions facturées sur 4 ans	+ 30 clients récurrents 3 ans ou plus	1 800 j de coaching individuel cumulés
---	--	--	---

Une activité stable et diversifiée

Plus de 360 missions par an en moyenne — formations courtes, parcours longs, accompagnements de transformation, coachings individuels, médiations, séminaires d'équipe. Cette volumétrie reflète une équipe en activité continue, une logistique de production rodée, et la capacité à embarquer de nombreux projets simultanés sans dégradation de la qualité d'animation.

Une fidélité client significative

Plus de trente clients récurrents sur trois années consécutives ou davantage, sur des typologies très diverses (administrations centrales, opérateurs publics, organismes de recherche, institutions culturelles, grands comptes privés). Cette fidélité traduit à la fois la qualité de nos prestations et notre capacité à inscrire les accompagnements dans la durée.

Une concentration maîtrisée

Sept clients pèsent à eux seuls près de 60 % de notre chiffre d'affaires sur la période — preuve de la profondeur de nos partenariats les plus forts, équilibrée par une longue traîne de relations plus ponctuelles qui irrigue le développement commercial.

ILS NOUS FONT CONFIANCE

INTERFACE intervient depuis plusieurs années auprès d'opérateurs publics, d'établissements de la sphère culturelle, d'organismes de recherche et de grandes entreprises. Quinze références emblématiques sont présentées ci-dessous ; l'intégralité de nos références mobilisables est disponible sur demande.

ADMINISTRATIONS CENTRALES	OPÉRATEURS PUBLICS	GRANDS COMPTES PRIVÉS
IGPDE — Bercy	CNRS	EDF
Ministère de la Culture	INRAE	Ubisoft
Ministère de l'Agriculture	Universcience	BNP Paribas
Ministère du Travail	Banque de France	Chanel
DGFiP Île-de-France	CNC · CMN	MGEN
	Mobilier National	Orange
	École de Breuil	L'Occitane
	CNAV	Malakoff Humanis

D'autres comptes significatifs figurent dans notre portefeuille de référence : Paris Habitat, ANRU, ENSAM, ENSCI, École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse, AMU, UTT, Polylogis.

NOS ENGAGEMENTS QUALITÉ

Une certification Qualiopi en vigueur



INTERFACE est certifié Qualiopi pour la catégorie d'actions de formation (OF, L.6313-1, 1°).

Certificat n° FRCM25132/2 — validité 02/03/2025 au 01/03/2028.

Numéro SIREN 332 911 841 · Numéro de déclaration d'activité 11 75 09778 75.

Cette certification atteste de la qualité de nos processus d'ingénierie, d'animation et d'administration des actions de formation. Elle permet à nos clients de mobiliser les prises en charge OPCO.

Nos cinq engagements opérationnels

Une équipe d'expertes et d'experts seniors mobilisée à hauteur des enjeux. Pas de junior livré en autonomie, pas de pilotage à distance déconnecté du terrain.

Un référent désigné par mission, garant de la cohérence d'ensemble et interlocuteur unique du client.

Une méthode INTERFACE de mesure d'impact appliquée aux formations, qui dépasse la simple satisfaction à chaud et mesure le transfert dans les pratiques de travail.

Une articulation avec les acteurs du groupe HOLD PARTNERS lorsque les enjeux justifient une approche pluridisciplinaire.

Une posture déontologique exigeante en médiation, coaching et accompagnement de situations sensibles.

Exonération de TVA et imputabilité CIR

Nos formations bénéficient de l'exonération de TVA conformément à la réglementation en vigueur. Nos actions à dominante recherche et développement sont imputables au Crédit Impôt Recherche après validation par notre équipe technique.

Accessibilité et handicap

L'équipe INTERFACE est sensibilisée aux questions du handicap et peut, à la demande du client, mobiliser les instances compétentes pour adapter les modalités d'accueil et de formation. Un référent handicap commun au groupe HOLD PARTNERS est à votre disposition.

L'OFFRE INTERFACE — LES 4 AXES STRATÉGIQUES

Notre offre est structurée autour de quatre axes co-construits collectivement et validés en mars 2026. Ces axes ne sont pas des silos : ils correspondent à quatre regards complémentaires que nous portons sur le travail réel, et qui se combinent naturellement dans les dispositifs que nous concevons.

AXE 1 MANAGEMENT <i>Accompagner les managers et leurs équipes dans la durée, du primo-manager au dirigeant.</i> • Coaching managérial • Formations sur-mesure • Communautés de managers • Co-développement • Conseil aux équipes de direction • Conférences inspirantes	AXE 2 SOUTENABILITÉ <i>Développer la soutenabilité humaine et sociale du travail.</i> • Prévention des RPS • Médiation • Régulation des tensions • Baromètres climat et santé • Qualité relationnelle • Démarche ComCoop
AXE 3 COMPÉTENCES <i>Favoriser l'apprentissage continu et le développement efficace des compétences.</i> • Formation de formateurs • Ingénierie pédagogique • Innovation pédagogique • AFEST • Évaluation de l'impact • Conseil stratégie formation	AXE 4 PROSPECTIVE <i>Explorer et se préparer aux évolutions du travail.</i> • Séminaires IA pour dirigeants • Conférences inspirantes IA • Études prospectives • Prototypes innovants • Expérience apprenante • Enquêtes de terrain

Tous nos accompagnements articulent ces quatre axes selon les enjeux des clients.

NOS MODALITÉS D'INTERVENTION

Nous mobilisons une palette large de modalités pour adapter nos accompagnements aux contextes, aux contraintes et aux temporalités de nos clients. Ces modalités se combinent dans la plupart des dispositifs sur-mesure.

Formation

Formations inter et intra, en présentiel, distanciel ou hybride. Formats courts (demi-journée à deux jours) ou parcours longs avec phases de mise en pratique. Nos formations sont éligibles aux dispositifs OPCO et bénéficient de l'exonération de TVA. Tarifs communiqués sur demande, ajustés au contexte et au volume.

Conseil et accompagnement de projets

Diagnostic, cadrage, conception, déploiement et évaluation de dispositifs de transformation. Conseil stratégique aux équipes de direction. Tarification au forfait ou au jour selon la nature du dispositif.

Coaching individuel et collectif

Coaching managérial individuel, coaching d'équipe de direction, flash-coaching collectif, accompagnement de transitions professionnelles. Tarification à l'heure ou au cycle, précisée à la signature de la convention.

Médiation

Médiation interpersonnelle, médiation collective, accompagnement de situations conflictuelles. Cadre déontologique strict, posture de tiers neutre.

Conférences inspirantes

Formats courts (1h à 2h) mobilisables en séminaire, journée d'équipe, événement d'entreprise. Quatre séries thématiques structurées dont une nouvelle série IA & Management lancée en 2026.

Co-développement et analyse de pratiques

Groupes de pairs animés sur six à dix séances. Format particulièrement adapté aux communautés de managers et aux équipes de direction nouvellement constituées.

Ateliers et facilitation d'intelligence collective

Séminaires d'équipe, ateliers de co-construction, facilitation de séminaires stratégiques. Mobilisables en présentiel et en distanciel.

Diagnostics et baromètres

Baromètres RPS, santé mentale, climat social, égalité professionnelle, qualité relationnelle. Mesure d'impact des formations et diagnostics organisationnels.

Études et prospective

Études d'évolution des métiers et des compétences, enquêtes de terrain, benchmarks sectoriels. Imputables au Crédit Impôt Recherche pour les actions à dominante R&D.

NOS NOUVEAUTÉS 2026

L'année 2026 marque une étape structurante pour INTERFACE. Plusieurs chantiers sont déjà en production, d'autres sont en cours de structuration et seront déployés progressivement au cours de l'année. La carte ci-dessous précise l'état d'avancement de chacun.

Le rapprochement INTERFACE × OPTA-S × SGP EFFECTIF DEPUIS MARS 2026

INTERFACE rejoint le groupe HOLD PARTNERS aux côtés d'OPTA-S et SGP. Nos clients accèdent désormais à une palette d'expertises élargie, depuis les choix structurants jusqu'aux pratiques managériales quotidiennes.

La série de conférences IA & Management DISPONIBLE EN INTRA DÈS 2026

Quatre conférences courtes en réponse à une demande forte de nos clients. Mobilisables en séminaire de direction, journée managériale ou événement d'entreprise. Voir la section dédiée.

Le programme R&D Formation expérientielle EN COURS DE STRUCTURATION

Programme de R&D lancé en mai 2026. Objectif : formaliser une nouvelle génération de formations à vivre — gamification, défis, simulations, badges. Premier sujet exploré : accompagnement du changement et mode projet. Imputable au Crédit Impôt Recherche.

La méthode INTERFACE de mesure d'impact EN COURS DE FINALISATION

Méthode à tiroir, outillée, de mesure de l'impact de nos formations. Elle mesure les effets depuis la satisfaction à chaud jusqu'à l'évolution des pratiques de travail. Premiers tests en cours sur des dispositifs déployés.

Les modalités précises et les délais de mise à disposition peuvent être détaillés sur simple demande.

A X E 0 1

MANAGEMENT

Accompagner les managers et leurs équipes dans la durée, du primo-manager au dirigeant

AXE 1 — MANAGEMENT

Notre lecture des enjeux

Les managers font face à une équation devenue intenable : davantage de transformations à embarquer, davantage d'attentes de leurs équipes, davantage d'arbitrages remontés au quotidien, et un soutien organisationnel souvent en retrait. Dans le secteur public s'y ajoutent l'internalisation des compétences, les contraintes budgétaires et les exigences réglementaires. Dans nos accompagnements, nous constatons que les managers ne demandent pas davantage d'outils, mais davantage de prises sur le réel : capacité à décider, à arbitrer, à réguler les tensions, à incarner une posture qui tient dans la durée.

Nous accompagnons les managers et leurs équipes sur l'ensemble du cycle managérial : prise de poste, consolidation, traversée de transformations, transmission. Nous travaillons avec les primo-managers, les managers de proximité, les managers de managers, les managers transverses et les équipes de direction.

Nos offres sur l'axe Management

Formations managériales — du primo-manager au manager de managers, en formats inter, intra et parcours longs.

Coaching managérial individuel et collectif — accompagnement de prises de poste, de transformations, d'équipes de direction.

Tests et auto-diagnostics — positionnement individuel et collectif sur la posture managériale, le style de leadership, la régulation des tensions.

Animation de communautés de managers — communautés de pratiques, clubs managers de managers, réseaux internes.

Co-développement et analyse de pratiques — groupes de pairs sur six à dix séances.

Conseil stratégique aux équipes de direction — comités de direction, séminaires stratégiques, cadrage des transformations.

Conférences inspirantes — formats courts mobilisables en séminaire managérial ou en journée d'équipe.

Nos formations phares

Le tableau ci-dessous présente nos formations managériales les plus déployées, structurées en cinq familles selon le cycle managérial. Toutes sont mobilisables en intra dans les organisations publiques et privées et déclinables sur mesure selon le contexte du client.

Accompagner la prise de poste d'encadrement 3 jours · Présentiel · distanciel	Consolider ses compétences managériales 5 jours · Cursus 2+2+1 jours

Développer ses compétences managériales 3 jours + 1 · Parcours + REX	Encadrer aujourd'hui 3 jours · Cadres expérimentés
Manager une équipe intergénérationnelle 1 jour · Présentiel ou distanciel	Animer et coordonner une équipe 2 jours · Présentiel · hybride
Conduire des entretiens pro et de formation 2 jours · Présentiel	Organiser, déléguer, développer l'autonomie 2 jours · Présentiel
Réussir le recrutement et l'intégration 2 jours · Présentiel	Manager les situations difficiles 2 jours · Présentiel · 4 demi-j
Développer la transversalité de son équipe 1 jour · Présentiel · classe virt.	Manager à l'ère de l'IA générative 1 jour · Présentiel · 2 demi-j

Ces douze formations sont issues de notre offre managériale déployée auprès de nos clients publics majeurs en 2025-2026 — notamment dans le cadre de l'accord-cadre avec le Ministère de la Culture pour la formation au management de ses agents.

Fiche programme — Manager en transversalité

Manager en transversalité

Stéphanie SIGUIER
INTRA

AXE
Management

PUBLIC
Managers transverses, chefs de projet, animateurs de filière

DURÉE
2 jours présentiel (variante 1,5 jour à distance)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la spécificité du management transversal et son écart avec le management hiérarchique
- Identifier les leviers d'influence sans autorité formelle dans un environnement matriciel
- Acquérir des techniques d'animation, de coordination et de régulation pour un collectif sans lien hiérarchique
- Construire son plan d'action en sortie de formation autour d'une situation managériale concrète

JOUR 1 — MATIN

- Le management transversal : définition, postures, écueils
- Cartographie d'acteurs : alliés, sceptiques, opposants
- Atelier : ma situation transversale et ses enjeux propres
- Les huit leviers d'influence sans autorité formelle

JOUR 2 — MATIN

- Les rituels managériaux transverses : cadrage, animation, jalons
- Communiquer pour embarquer : techniques d'animation de réunions transverses
- Atelier : préparer ma prochaine instance critique
- Études de cas issues d'administrations et de grandes entreprises

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Construire et porter une vision partagée sans hiérarchie directe
- Réguler les tensions liées à la transversalité : agendas concurrents, loyautés multiples
- Mise en situation : portage d'un projet transverse simulé
- Débrief croisé et plan d'action individuel

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Articuler ma transversalité avec les hiérarchies en place
- Gérer les irritants récurrents et les écarts de pratiques
- Plan d'action personnel et engagements à 30 et 90 jours
- Bilan collectif et clôture

Fiche programme — Manager de managers

Manager de managers — l'art du second niveau

Stéphanie DÉGÉRAUD-BORNUAT
INTRA

AXE

Management

PUBLIC

Cadres dirigeants, managers de second niveau, directeurs adjoints

DURÉE

3 jours en parcours

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Saisir les enjeux propres au management de managers : recul, exigence, accompagnement
- Construire une posture de manager exemplaire et accompagnant pour ses propres managers
- Maîtriser les rituels managériaux de second niveau : revues de pilotage, points individuels, codir
- Outiller la régulation, la délégation et le développement de ses managers

JOUR 1 — MATIN

- Le management de managers : ce qui change vraiment au second niveau
- Cartographie des managers que j'accompagne : maturité, attentes
- Atelier : ma posture, mes points d'appui, mes vigilances
- Le pacte managérial avec mes managers : contenu, fréquence, signaux

JOUR 2 — MATIN

- Développer ses managers : feedback exigeant, coaching, opportunités
- La délégation au second niveau : ce qu'on délègue, ce qu'on retient
- Atelier : ma feuille de route pour développer chacun de mes managers
- Réguler un manager en difficulté : repères, méthodes, limites

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Animer un comité de managers : structure, rythme, points clés
- Mise en situation : animer une revue de pilotage opérationnel
- L'entretien individuel récurrent avec un manager : structure et écueils
- Débrief croisé entre pairs

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Les rituels collectifs : comités, séminaires, événements
- Gérer les conflits entre mes managers : posture du tiers
- Mise en pratique : situation rapportée par un participant
- Plan d'action individualisé et engagements collectifs

Fiche programme — Recruter et intégrer un collaborateur

Recruter et intégrer un collaborateur

Stéphanie DÉGÉRAUD-BORNUAT
INTER · IGPDE / INTRA

AXE

Management

PUBLIC

Managers, responsables
d'équipe, chargés de
recrutement

DURÉE

2 jours présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser les étapes structurantes d'un recrutement réussi : cadrage, sourcing, entretiens, décision
- Mener un entretien de recrutement structuré et équitable, écarter les biais courants
- Construire un parcours d'intégration qui sécurise les premiers mois
- Articuler le recrutement avec les enjeux RH et managériaux de son organisation

JOUR 1 — MATIN

- Définir précisément un poste à pourvoir : compétences, comportements, contexte
- Identifier les profils recherchés et choisir les bons canaux de sourcing
- Atelier : rédiger une offre attractive et fidèle au poste
- Trier les candidatures et conduire un premier entretien téléphonique

JOUR 2 — MATIN

- Préparer l'arrivée du collaborateur : logistique, communication, parrainage
- Les premiers jours, les premières semaines, les premiers mois : repères
- Atelier : construire un parcours d'intégration sur mesure
- Les rituels d'intégration : entretien à 30, 60 et 90 jours

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Structurer un entretien de recrutement en face à face
- Les biais cognitifs en recrutement et comment les neutraliser
- Mise en situation : conduire un entretien sur un cas réel
- La décision : critères, croisement des regards, choix final

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- L'évaluation de la période d'essai : étapes, critères, posture
- Gérer une intégration qui se passe mal : signaux et leviers
- Articulation avec les RH et les pairs
- Plan d'action individuel et clôture

Fiche programme — Manager à l'ère de l'IA générative

Manager à l'ère de l'IA générative

Équipe INTERFACE — binôme
expertise IA & sciences cognitives
INTRA

AXE
Management

PUBLIC
Tous niveaux d'encadrement, en
organisation publique ou privée

DURÉE
1 jour présentiel ou distanciel (2
demi-journées en classe
virtuelle)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Distinguer dans son activité managériale quotidienne les tâches sur lesquelles l'IA apporte un gain concret et celles où le jugement humain reste irremplaçable
- Produire un livrable managérial courant (compte rendu, note de synthèse, communication interne) en s'appuyant sur un outil IA et en évaluer la fiabilité avant diffusion
- Engager un échange avec son équipe sur l'usage de l'IA et construire des règles collectives partagées
- Adopter une posture d'accompagnement de son équipe face à ces évolutions

JOUR 1 — MATIN

- Ce que l'IA générative change concrètement dans l'activité d'encadrement
- Atelier de positionnement : usages actuels, attentes, zones de vigilance
- Cartographier ses tâches managériales et les croiser avec les usages IA potentiels
- Première mise en pratique : produire un compte rendu, une note ou une communication assistée par IA

JOUR 2 — MATIN

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours sur demande pour comités de direction)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Déléguer à l'IA de façon responsable : limites (biais, erreurs factuelles, confidentialité) et risques (juridique, sécurité, dette cognitive, coût écologique)
- Positionner l'IA en copilote : organiser la collaboration humain/machine pour fiabiliser les résultats
- Mise en situation « Comment puis-je vous aider ? » : réagir aux propositions d'un assistant IA et définir ses pratiques de régulation
- Accompagner son équipe : réactions selon profils (travaux LaborIA), règles collectives d'usage, animation des temps d'échange

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours sur demande pour comités de direction)

Fiche programme — Conduire un entretien annuel

Conduire un entretien annuel d'activité

Stéphanie DÉGÉRAUD-BORNUAT
INTRA

AXE
Management

PUBLIC
Managers et encadrants
conduisant des EAA

DURÉE
1 jour présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser la structure et les écueils d'un entretien annuel d'activité
- Préparer son entretien : bilan de l'année écoulée, objectifs à venir, perspectives de développement
- Adopter une posture d'écoute exigeante et constructive
- Articuler l'EAA avec l'entretien professionnel et les autres temps managériaux

JOUR 1 — MATIN

- L'EAA : finalités, enjeux, cadre juridique et conventionnel
- Préparer son entretien : bilan, objectifs, parcours
- Atelier : ma préparation pour un entretien à venir
- Les biais et écueils classiques de l'évaluation annuelle

JOUR 2 — MATIN

- (Formation sur 1 jour — pas de jour 2)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Conduire l'entretien : structure, posture, gestion des moments délicats
- Mise en situation : entretien type à partir d'un cas
- Articuler EAA et entretien professionnel : ce qui se joue, ce qui s'écrit
- Plan d'action personnel et engagements

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- (Formation sur 1 jour — pas de jour 2)

A X E 0 2

SOUTENABILITÉ

Développer la soutenabilité humaine et sociale du travail

AXE 2 — SOUTENABILITÉ

Notre lecture des enjeux

La soutenabilité humaine et sociale est devenue, dans nombre d'organisations, le révélateur des limites de la performance immédiate. Les indicateurs de souffrance au travail, d'absentéisme, de désengagement et de conflictualité progressent dans des secteurs entiers — services publics, hôpitaux, collectivités, opérateurs sociaux, entreprises sous transformation continue. Au-delà des chiffres, ce qui s'exprime, c'est une question de tenue dans le temps : peut-on continuer à faire ce métier dans ces conditions, pendant combien d'années, et à quel prix individuel et collectif ?

Nous accompagnons les organisations qui choisissent d'agir sans attendre la crise. Cela suppose une lecture lucide du travail réel et une articulation entre prévention, régulation et transformation de l'organisation du travail elle-même. Nous travaillons à la fois sur les facteurs de tension, sur les compétences de régulation et sur la qualité relationnelle au quotidien.

Nos offres sur l'axe Soutenabilité

Formations — prévention des RPS, qualité de vie au travail, régulation des tensions, qualité relationnelle, sécurité psychologique.

Médiation interpersonnelle et médiation collective — cadre déontologique strict, posture de tiers neutre.

Coaching collectif et individuel — accompagnement des managers en situation de tension, des collectifs en souffrance.

Conférences inspirantes — formats courts en relais des dispositifs de prévention RPS.

Ateliers et workshops — régulation des tensions, expression du travail réel, écoute active.

Baromètres — RPS, santé mentale, climat social, qualité relationnelle, égalité professionnelle.

Démarche ComCoop — communication coopérative au service du collectif, désormais disponible en e-learning.

Nos formations phares

Programme de prévention des RPS à grande échelle — déployé pour Ubisoft à l'international avec près de soixante sessions d'animation cumulées sur 2022-2025, couvrant le siège parisien, les studios de Lyon, Bordeaux, Montpellier, le Studio Paris, les équipes EMEA et IT/UDO. Animé notamment par Stéphanie SIGUIER, Édith LESBURGUÈRES, Stéphanie DÉGÉRAUD-BORNUAT et Leslie MÉRILLOU.

Médiation interpersonnelle et collective — plus de vingt-cinq interventions de médiation cumulées sur la période, principalement animées par Éléonore WILLIG.

Prévenir et gérer les conflits — modules présentiel de deux jours, déployés en sessions multiples chez des opérateurs publics et grandes administrations.

Prévention des risques psychosociaux pour les managers et référents — modules récurrents IGPDE et ministères, articulés avec le cadre Gollac.

Démarche ComCoop — communication coopérative au service du collectif.

Accompagnement Politique QVT — définition et déploiement de politiques qualité de vie au travail.

Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion — ateliers Diversité co-animés, modules courts.

Fiche programme — Prévenir et réguler les RPS

Prévenir et réguler les risques psychosociaux

Édith LESBURGUÈRES
INTRA

AXE

Soutenabilité

PUBLIC

Managers, encadrants, référents
RPS, équipes RH

DURÉE

2 jours présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la mécanique des RPS au-delà des idées reçues : facteurs, signaux, dynamiques de groupe
- Identifier les leviers managériaux concrets de prévention au quotidien
- Acquérir des repères de détection précoce et des modalités d'intervention adaptées
- Construire son plan d'action individuel et collectif post-formation

JOUR 1 — MATIN

- Les RPS : de quoi parle-t-on précisément ?
- Les six familles de facteurs de risque selon le rapport Gollac
- Lecture clinique d'une situation : analyse collective
- Le cadre juridique et les responsabilités du manager

JOUR 2 — MATIN

- Réguler une tension émergente : posture, écoute, recadrage
- L'entretien d'écoute : structure, écueils, points d'appui
- Mise en situation : simulations sur cas réels apportés par les participants
- Articulation avec les acteurs de la prévention

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Repérer les signaux faibles : individuels, collectifs, organisationnels
- Comprendre la dynamique d'un collectif en tension
- Atelier : cartographier les facteurs de risque dans son équipe
- Restitution croisée et partage d'expérience

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Construire un plan d'action de prévention au niveau de son équipe
- Travailler la qualité relationnelle : trois leviers structurants
- Bilan individuel : ce que je mets en œuvre dans les trente jours
- Engagement collectif et clôture

Fiche programme — Prévenir et gérer les conflits

Prévenir et gérer les conflits dans son équipe

Éléonore WILLIG
INTRA

AXE

Soutenabilité

PUBLIC

Managers, responsables
d'équipe, encadrants
intermédiaires

DURÉE

2 jours présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la mécanique du conflit : ressorts émotionnels, sociaux, dynamique d'escalade
- Repérer les signaux précoces d'un conflit naissant et intervenir à temps
- Acquérir une posture de tiers et des techniques de régulation efficaces
- Savoir quand recourir à un appui externe (médiateur, RH, hiérarchie)

JOUR 1 — MATIN

- Le conflit : définition, dynamique d'escalade, fonctions cachées
- Cartographier les conflits de mon collectif : nature, intensité, ancienneté
- Atelier : analyser une situation conflictuelle vécue
- Les écueils classiques de la gestion managériale d'un conflit

JOUR 2 — MATIN

- Les conflits collectifs : entre personnes, entre équipes, entre services
- Atelier : animer un temps collectif de régulation
- Quand recourir à un médiateur externe : critères, repères, demandes
- Articulation avec les RH et les instances

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Les techniques de régulation : écoute active, reformulation, recadrage
- Mise en situation : entretien avec un collaborateur en conflit
- Conduire un entretien tripartite pour faire émerger un compromis
- Débrief croisé et points d'amélioration

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Construire un plan de prévention des conflits dans mon équipe
- Les rituels managériaux qui apaisent : feedback, points individuels
- Bilan individuel et engagements
- Clôture collective

Fiche programme — ComCoop, communication coopérative

ComCoop — communication coopérative au service du collectif

Équipe INTERFACE
INTRA / E-learning

AXE
Soutenabilité

PUBLIC
Équipes opérationnelles,
collectifs en transformation,
managers

DURÉE
2 jours présentiel ou parcours e-learning

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Découvrir les principes de la communication coopérative et son ancrage scientifique
- Identifier les modes de communication qui nourrissent ou abîment la coopération
- Acquérir des techniques de prise de parole, d'écoute et de feedback applicables au quotidien
- Construire des rituels collectifs ComCoop dans son équipe

JOUR 1 — MATIN

- ComCoop : origine, principes, ancrage scientifique
- Auto-positionnement : mes modes de communication actuels
- Atelier : analyser une situation collective récente
- Les quatre piliers de la coopération communicationnelle

JOUR 2 — MATIN

- La prise de parole en collectif : structure, posture, repères
- Atelier : prendre la parole sur un sujet sensible
- Les rituels collectifs ComCoop : check-in, débrief, codéveloppement
- Mise en place dans son équipe : repères et freins

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- L'écoute active selon ComCoop : structure et écueils
- Mise en pratique : entraînement à l'écoute en triades
- Le feedback ComCoop : exigeant et préservant la relation
- Débrief en collectif et synthèse

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Identifier mes leviers personnels pour porter ComCoop dans mon collectif
- Articuler ComCoop avec les outils managériaux existants
- Plan d'action individuel et engagements à 30 et 90 jours
- Clôture collective

Fiche programme — Médiation interpersonnelle

Engager une démarche de médiation interpersonnelle

Éléonore WILLIG
INTRA · prestation conseil

AXE

Soutenabilité

PUBLIC

Situations bloquées entre deux personnes ou au sein d'un collectif

DURÉE

Dispositif sur mesure (3 à 6 séances en moyenne)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Restaurer un dialogue rompu ou empêché entre des parties prenantes
- Faire émerger les besoins et les irritants non exprimés
- Construire un accord opérationnel sur la coopération à venir
- Sécuriser la suite par des rituels et engagements explicites

JOUR 1 — MATIN

- Phase 1 — cadrage avec le commanditaire et règles déontologiques
- Entretiens préalables individuels : recueil, confiance, qualification
- Diagnostic partagé en bilatéral ou en collectif restreint
- Cadrage du dispositif de médiation

JOUR 2 — MATIN

- Phase 3 — formalisation des engagements
- Rédaction d'un accord opérationnel partagé
- Définition des rituels de coopération à venir
- Modalités de suivi et de relais (hiérarchie, RH)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Phase 2 — séances de médiation proprement dites
- Faire émerger les positions, les intérêts, les besoins
- Travailler les écarts de perception et les blessures non dites
- Construire progressivement un terrain d'accord

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Phase 4 — suivi et consolidation
- Points d'étape à 30 et 90 jours
- Évaluation de la tenue des engagements
- Clôture du dispositif

A X E 0 3

COMPÉTENCES

Favoriser l'apprentissage continu et le développement efficace des compétences

AXE 3 — COMPÉTENCES

Notre lecture des enjeux

Les organisations publiques et privées font face à une accélération sans précédent du renouvellement des compétences. L'internalisation croissante de l'expertise par les administrations, le déploiement de nouveaux outils, la transformation des métiers sous l'effet de l'intelligence artificielle, la rotation des effectifs et la transmission intergénérationnelle imposent de penser la formation autrement : moins comme un catalogue à consommer, davantage comme un système apprenant à organiser.

Nous accompagnons les directions formation, les directions RH et les services apprenants dans cette mutation. Nous ne sommes pas seulement un prestataire de formation : nous structurons des dispositifs apprenants, nous outillons les formateurs internes, nous mesurons les impacts, nous innovons sur les modalités.

Nos offres sur l'axe Compétences

Formation de formateurs internes — accompagnement à la posture, à la conception, à l'animation et à l'évaluation.

Ingénierie pédagogique multimodale — conception de dispositifs combinant présentiel, distanciel, e-learning, AFEST et accompagnement individuel.

Innovation pédagogique — gamification, simulations, défis, badges, escape games pédagogiques, théâtre forum.

AFEST — ingénierie, formation des accompagnants, évaluation.

Évaluation de l'impact des formations — méthodologie INTERFACE à tiroir.

Conseil tutorat et mentorat — structuration des dispositifs de transmission.

Lab d'innovation pédagogique — programme R&D explorant les nouvelles modalités d'apprentissage.

Conseil stratégie formation — schéma directeur, politique formation, professionnalisation de la filière.

Nos formations phares

Formation de formateurs internes — parcours d'accompagnement long sur plusieurs sessions, articulé avec l'expertise métier du commanditaire. Pilotée par Leslie MÉRILLOU.

Pédagogie du formateur occasionnel — pour les experts métier amenés à animer des séquences pédagogiques en interne. Format éprouvé, reconduit en sessions multiples par an. Pilotée par Leslie MÉRILLOU.

Construire une démarche compétences — outillage d'une approche compétences à l'échelle d'un service, d'une filière ou d'une direction. Pilotée par Leslie MÉRILLOU.

Ingénierie d'un parcours de formation innovant — mission récurrente d'ingénierie pédagogique multimodale auprès des responsables formation. Pilotée par Laurence DARCHEN.

Conduite des entretiens professionnels et de formation — modules récurrents en intra, déployés par groupes successifs.

Fondamentaux et approfondissement de la prise de parole en public — modules courts à fort taux de reconduction.

Gestion du temps — formats différenciés selon le besoin : journée pilote, distanciel d'une journée, ou REX court de deux heures.

Animer un bilan de parcours professionnel collectif — module récurrent déployé en cursus.

Fiche programme — Pédagogie du formateur occasionnel

Formation à la pédagogie du formateur occasionnel

Leslie MÉRILLOU
 INTER · IGPDE (code 163) / INTRA

AXE

Compétences

PUBLIC

Experts métier amenés à animer des formations en interne

DURÉE

2 jours présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir les fondamentaux de la pédagogie pour adultes
- Concevoir une séquence de formation à partir d'objectifs pédagogiques clairs
- Animer une formation en mobilisant les bonnes techniques selon le public et le contenu
- Évaluer les acquis et ajuster sa pédagogie en cours d'action

JOUR 1 — MATIN

- Apprendre à l'âge adulte : ce que les sciences cognitives nous disent
- Du contenu à la formation : structurer un objectif pédagogique
- Atelier : reformuler des objectifs flous en objectifs opérationnels
- Concevoir une séquence pédagogique : structure, alternance, rythme

JOUR 2 — MATIN

- Animer en présence : posture, voix, gestion du groupe
- Mise en situation : chacun anime une séquence de 15 minutes
- Débrief croisé par les pairs et le formateur
- Gérer les imprévus : participant en difficulté, sujet sensible, dérapage horaire

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Les techniques d'animation : exposé, atelier, débat, mise en situation
- Choisir la bonne technique selon l'objectif et le public
- Atelier : concevoir une séquence sur un sujet métier apporté
- Préparer ses supports : repères de lisibilité et d'efficacité

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- L'évaluation des acquis : à chaud, à froid, sur les pratiques
- Atelier : construire mon dispositif d'évaluation
- Faire évoluer ma formation après chaque session : démarche d'amélioration continue
- Plan d'action et engagements personnels

Fiche programme — Construire une démarche compétences

Construire une démarche compétences à l'échelle d'une filière

Leslie MÉRILLOU
INTRA

AXE
Compétences

PUBLIC
Directions RH, responsables développement RH, encadrants de filière, conseillers métiers

DURÉE
2 jours présentiel (variante 2 x 1 jour)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'approprier les concepts clés d'une démarche compétences et leurs articulations avec la GPEC
- Identifier les usages prioritaires d'un référentiel : recrutement, formation, mobilité, transmission
- Construire ou faire évoluer un référentiel de compétences au plus près du travail réel
- Cadrer la conduite d'une démarche compétences soutenable pour les équipes

JOUR 1 — MATIN

- Démarche compétences : repères, vocabulaire, malentendus fréquents
- Articulation avec la stratégie de l'organisation et la GPEC
- Atelier : cartographier les usages internes possibles d'un référentiel
- Les conditions de réussite d'une démarche soutenable

JOUR 2 — MATIN

- Outiller la démarche : formats lisibles, supports d'entretien, grilles d'évaluation
- Atelier : prototyper un support utilisable par les encadrants
- Sécuriser l'acceptabilité de la démarche par les agents et les organisations syndicales
- Piloter le déploiement : cadrage, expérimentation, généralisation

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Méthodes de description des compétences : observation du travail, entretiens, ateliers métier
- Atelier : décrire trois situations professionnelles caractéristiques
- Du référentiel d'activités au référentiel de compétences
- Choisir le bon niveau de granularité selon les usages visés

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Mesurer les effets : indicateurs d'usage, qualité des entretiens, mobilité, formation
- Études de cas : démarches compétences déployées dans le secteur public et associatif
- Travail sur les situations apportées par les participants
- Plan d'action individuel et engagements de déploiement

Fiche programme — Évaluer l'impact des formations

Évaluer l'impact de ses formations

Laurence DARCHEN
INTRA

AXE

Compétences

PUBLIC

Responsables formation,
ingénieurs pédagogiques,
formateurs

DURÉE

1 jour présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les quatre niveaux classiques de l'évaluation et leurs limites pratiques
- S'approprier la méthode INTERFACE à tiroir, modulable selon les enjeux et le budget
- Construire un dispositif d'évaluation cohérent avec ses dispositifs de formation
- Identifier les indicateurs activables dans son organisation sans alourdir le pilotage

JOUR 1 — MATIN

- Pourquoi évaluer ? Lever les fausses bonnes raisons
- Le modèle Kirkpatrick et ses successeurs : limites et apports
- La méthode INTERFACE à tiroir : présentation et logique
- Atelier : cartographier mes dispositifs de formation à évaluer

JOUR 2 — MATIN

- (Formation sur 1 jour — pas de jour 2)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Niveaux 1 et 2 — satisfaction et acquis : ce qui marche, ce qui leurre
- Niveau 3 — transfert dans les pratiques : méthodes qualitatives et quantitatives
- Niveau 4 — effets organisationnels : indicateurs et limites
- Atelier : construire mon plan d'évaluation et le défendre auprès de ma direction

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- (Formation sur 1 jour — pas de jour 2)

Fiche programme — Sciences cognitives appliquées aux pratiques managériales

L'apport des sciences cognitives dans les pratiques managériales

Édith LESBURGUÈRES
INTRA

AXE
Compétences

PUBLIC
Primo-encadrants, cadres confirmés, cadres expérimentés

DURÉE
1 jour présentiel ou distanciel (classe virtuelle)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les situations et facteurs qui dégradent l'efficacité cognitive et la qualité des décisions au sein de son équipe
- Connaître et s'approprier les concepts et mécanismes fondamentaux du fonctionnement cognitif individuel et collectif
- Adapter ses pratiques et postures managériales à partir des caractéristiques et limites de la cognition
- Proposer des ajustements concrets pour protéger son efficacité cognitive et celle de son équipe

JOUR 1 — MATIN

- La charge mentale : attention, mémoire de travail, mécanismes en jeu
- Découverte expérientielle : brèves mises en situation (jeu d'attention sélective, expériences de mémoire de travail)
- Les limites de la cognition individuelle : surcharge mentale, signaux, fausses promesses du multitâche
- Atelier d'analyse sur une situation typique apportée par les participants

JOUR 2 — MATIN

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours possible pour équipes de direction)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Les biais dans la prise de décision : caractéristiques, situations d'activation, conséquences
- Expérience en sous-groupe « la réunion d'équipe qui ne décide rien »
- Décryptage cognitif des biais décisionnels et trois niveaux d'intervention managériale
- Production finale : carte visuelle « Je vois autrement / Je fais autrement » et mémo « Je préserve / Je régénère »

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours possible pour équipes de direction)

Fiche programme — Prise de parole en public

Fondamentaux de la prise de parole en public

Équipe INTERFACE
INTRA / INTER

AXE

Compétences

PUBLIC

Cadres, experts, formateurs, agents amenés à intervenir en public

DURÉE

2 jours présentiel (module Fondamentaux), 1 jour Approfondissement disponible

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'approprier les fondamentaux de la prise de parole : posture, voix, regard
- Structurer une intervention claire et engageante en fonction de son public
- Gérer le trac et les imprévus en situation de prise de parole
- Acquérir des techniques pour ouvrir, dérouler et clore une intervention efficacement

JOUR 1 — MATIN

- Diagnostic individuel : forces, points à travailler, attentes
- La posture de l'intervenant : corps, voix, regard
- Atelier : exercices de posture et de respiration
- Structurer un message : règle des trois temps, accroche, fil rouge

JOUR 2 — MATIN

- Adapter sa prise de parole au format : présentiel, distanciel, micro, plénière
- Mise en situation sur cas réels apportés par les participants
- Travail spécifique sur l'ouverture et la conclusion
- Construire son rituel de préparation

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Mise en pratique : chaque participant intervient sur un sujet de son choix
- Débrief vidéo et pairs
- Gérer le trac : techniques préventives et réactives
- L'interaction avec son public : questions, objections, silences

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Mise en situation finale enregistrée
- Débrief individualisé avec axes de progrès
- Plan d'action personnel sur trois interventions à venir
- Bilan collectif et clôture

A X E 0 4

PROSPECTIVE

Explorer et se préparer aux évolutions du travail

AXE 4 — PROSPECTIVE

Notre lecture des enjeux

Trois ruptures travaillent simultanément le monde du travail : l'irruption de l'intelligence artificielle dans les pratiques professionnelles, la transition démographique avec l'allongement des carrières et la coexistence de quatre générations, et la transformation des attentes des actifs à l'égard du travail. Ces ruptures ne se répartissent pas équitablement : certains secteurs et certains métiers en subissent les effets cumulés, parfois sans accompagnement structuré.

Nous accompagnons les organisations qui choisissent d'anticiper plutôt que de subir. Cela passe par des conférences inspirantes, des séminaires de direction, des études prospectives et des prototypes de solutions innovantes.

Nos offres sur l'axe Prospective

Conférences inspirantes — séries IA & Management, Seniors et transmission, Intergénérationnel et coopération.

Séminaires IA — séminaires de direction, séminaires d'équipe, ateliers de cadrage des usages professionnels de l'IA. Imputables au Crédit Impôt Recherche pour les dispositifs à dominante R&D.

Expérience apprenante augmentée par l'IA — exploration des nouveaux modes et canaux d'apprentissage.

Construction de prototypes de solutions innovantes — dispositifs pilotes, communautés ambassadeurs.

Enquêtes de terrain — sur l'évolution et les transformations des façons de travailler et d'apprendre, dans des secteurs ou des filières en mutation.

Nos formations phares

L'IA et les métiers RH — usages et perspectives. Module pionnier animé par Laurence DARCHEN, mobilisable en intra pour les directions et services RH qui souhaitent ancrer la réflexion dans leur réalité métier.

Développer la culture numérique des managers et des équipes — formation modulable de 1 à 2 jours (et possible parcours en 4 modules). Voir fiche programme dédiée.

Manager la transformation numérique — module dédié à la conduite du changement à l'ère digitale, articulant gouvernance, posture managériale et acculturation des équipes.

Diagnostic Séniorité et transmission — outils de diagnostic et accompagnement des dispositifs de transmission intergénérationnelle, mobilisables dans toute organisation industrielle ou tertiaire.

Le futur du travail et des organisations — module prospectif animé pour des comités de direction, à mobiliser en séminaire stratégique.

Nos références prospectives mobilisables

Ouvrage INTERFACE Séniorité Publication de référence Ouvrage publié par INTERFACE consacré aux fins de carrière, à la transmission des savoirs et à l'aménagement des parcours seniors. Mobilisable sur tout dispositif seniors, transmission ou GPEC.	Programme R&D Formation expérientielle En cours - 2026 Lancé en mai 2026. Premier sujet exploré : accompagnement du changement et mode projet. Imputable au Crédit Impôt Recherche.	Architecture des transformations durables Note de cadrage Cadrage stratégique mobilisé dans nos accompagnements de transformation publique.
---	--	--

Fiche programme — Séminaire de direction IA

Séminaire de direction — Cadrer les usages de l'IA dans mon organisation

Laurence DARCHEN & Édith
LESBURGUÈRES
INTRA

AXE

Prospective

PUBLIC

Comités de direction, comités
exécutifs, équipes dirigeantes

DURÉE

1 à 2 jours présentiel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Partager une lecture éclairée des transformations apportées par l'IA dans les pratiques professionnelles
- Identifier les usages prioritaires à explorer dans son organisation et ceux à écarter
- Cadrer une démarche d'expérimentation structurée et soutenable
- Construire un plan d'action collectif à six et douze mois

JOUR 1 — MATIN

- État de l'art accessible : ce que change l'IA générative dans les métiers du tertiaire
- Démystifier : ce que l'IA fait bien, ce qu'elle fait mal, ce qu'elle ne fera jamais
- Atelier de positionnement individuel des membres du comité
- Cas pratiques : usages observés dans des organisations comparables

JOUR 2 — MATIN

- Conduite du changement : embarquer les managers et les équipes
- Acculturation, formation, accompagnement : quelle articulation ?
- Atelier : construire le plan de déploiement à six mois
- Mesure d'impact et points de vigilance opérationnels

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Cartographier les usages potentiels dans son organisation par fonction métier
- Identifier les zones de gain, les zones de risque et les zones de vigilance éthique
- Atelier de priorisation : trois usages à expérimenter, trois à écarter
- Premier cadrage d'une démarche d'expérimentation

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Gouvernance, éthique, conformité : sécuriser le déploiement
- Articulation avec les politiques de formation et de GPEC
- Engagement collectif du comité de direction
- Clôture et restitution

Fiche programme — L'IA et les métiers RH

L'IA et les métiers RH — usages et perspectives

Laurence DARCHEN
INTRA

AXE

Prospective

PUBLIC

Directions RH, équipes RH
opérationnelles, responsables
développement RH

DURÉE

1 jour présentiel (variantes 2
jours sur demande)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre comment l'IA générative transforme concrètement les pratiques RH
- Identifier les usages à valeur ajoutée pour les processus de recrutement, formation, mobilité
- Repérer les risques éthiques, juridiques et de discrimination indirecte
- Cadrer une feuille de route d'expérimentation adaptée à son contexte

JOUR 1 — MATIN

- Démystifier l'IA générative : ce qu'elle est, ce qu'elle n'est pas
- Panorama des usages IA dans la fonction RH : sourcing, tri, formation, suivi
- Atelier : auto-positionnement de l'équipe RH face à l'IA
- Les apports déjà observés : gains, écueils, limites

JOUR 2 — MATIN

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours sur demande)

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Les zones de vigilance : éthique, RGPD, discrimination, dépendance technologique
- Cartographier les processus RH de mon organisation et leur potentiel IA
- Atelier de priorisation : trois cas d'usage à expérimenter
- Construire son plan d'expérimentation et de capitalisation

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- (Formation sur 1 jour — variante 2 jours sur demande)

Fiche programme — Développer la culture numérique

Développer la culture numérique des managers et des équipes

Édith LESBURGUÈRES & équipe
INTERFACE
 INTRA

AXE

Prospective

PUBLIC

Managers, cadres, équipes engagées dans une transformation numérique

DURÉE

2 jours présentiel (variantes 1 jour ou parcours en 4 modules disponibles)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir une culture numérique partagée pour cadrer les transformations en cours
- Repérer les principaux usages, technologies et acteurs structurants de l'écosystème numérique
- Comprendre les enjeux propres à son organisation face à la transformation digitale
- Construire son plan d'action individuel et collectif d'adoption numérique

JOUR 1 — MATIN

- Le numérique : panorama des usages et des technologies clés
- Les acteurs structurants : éditeurs, intégrateurs, écosystème open source, IA
- Atelier : ce que le numérique a déjà transformé dans mon organisation
- Les modèles économiques du numérique : SaaS, open source, plateformes

JOUR 2 — MATIN

- Manager à l'ère numérique : nouvelles postures, nouveaux rituels
- Conduire un projet de transformation numérique : étapes et écueils
- Atelier : construire ma feuille de route à six mois
- Articuler transformation numérique et qualité du travail

JOUR 1 — APRÈS-MIDI

- Les enjeux propres à mon secteur : souveraineté, accessibilité, accompagnement
- Comprendre les freins et leviers à l'adoption numérique
- Atelier : cartographier mes propres réflexes face au numérique
- Identifier les leviers d'acculturation à activer pour mon équipe

JOUR 2 — APRÈS-MIDI

- Mesurer l'impact de la transformation numérique : indicateurs et écueils
- Embarquer son équipe : acculturation, formation, accompagnement
- Plan d'action individuel et engagements à 30 et 90 jours
- Bilan et clôture

ZOOM — IA & MANAGEMENT

L'intelligence artificielle générative entre dans les organisations par deux portes simultanément : par les usages individuels des collaborateurs, qui s'approprient les outils grand public dans leurs tâches quotidiennes, et par les déploiements pilotés par les directions, plus structurés mais souvent en retard sur la pratique réelle. Cette double dynamique met les managers en première ligne : ils doivent comprendre, cadrer, accompagner, parfois interdire, sans toujours disposer ni de la formation, ni de la vision stratégique, ni du temps nécessaires.

Notre offre IA & Management s'organise autour de trois temporalités. Dans le court terme, nous animons des conférences inspirantes courtes pour partager une lecture lucide et accessible. Dans le moyen terme, nous accompagnons les équipes de direction dans le cadrage des usages, l'identification des cas prioritaires et la conduite du changement. Dans le long terme, nous explorons l'expérience apprenante augmentée par l'IA et la transformation durable des métiers managériaux, dans le cadre d'un programme R&D imputable au Crédit Impôt Recherche.

Une nouvelle série de conférences inspirantes : IA & Management

Quatre conférences courtes, mobilisables en séminaire de direction, en journée d'équipe managériale ou en événement d'entreprise. Format type : 1h30 d'apport, 30 minutes d'échange. Ton accessible, exigeant, exempt de prosélytisme technologique.

SÉRIE IA & MANAGEMENT Démystifier l'IA <i>Ce qu'elle fait, ce qu'elle ne fait pas</i>	• Sortir des récits magiques et catastrophistes pour proposer une lecture sobre des capacités réelles de l'IA générative • Comprendre la mécanique d'un grand modèle de langage : ce qu'on lui demande, ce qu'il produit, ce qu'on en fait • Identifier les usages qui apportent une vraie valeur dans le travail tertiaire et ceux qui relèvent du gadget
SÉRIE IA & MANAGEMENT Manager avec l'IA <i>Augmenter sa pratique sans se faire augmenter</i>	• Cartographier les tâches managériales sur lesquelles l'IA peut faire gagner du temps et de la qualité • Repérer les zones où l'IA appauvrit la relation managériale et le travail réel • Construire sa propre boussole d'usage : quand y aller, quand s'abstenir, comment cadrer son équipe
SÉRIE IA & MANAGEMENT Cadrer les usages dans son équipe <i>De la consigne floue à la règle vivante</i>	• Sortir du double discours organisationnel : interdire en théorie, laisser faire en pratique • Construire une charte d'usage simple, contextualisée, négociée avec son équipe • Articuler l'usage de l'IA avec les obligations de confidentialité, de protection des données et de qualité

SÉRIE IA & MANAGEMENT

L'IA et le travail réel

Ce que l'IA révèle de notre métier

- Utiliser l'irruption de l'IA comme révélateur du travail réel : ce qui était valorisé et ne l'est plus, ce qui devient critique
- Comprendre les déplacements de valeur dans les métiers du tertiaire et accompagner ces transitions
- Anticiper les compétences durablement utiles : jugement, relation, décision, sens du collectif

Notre angle distinctif — sciences cognitives et IA

Une particularité de notre offre IA mérite d'être nommée explicitement. Les grands acteurs de la formation publique investissent l'intelligence artificielle sur des angles complémentaires mais étroits : la formation aux outils (Copilot, ChatGPT), le versant documentaire et la recherche assistée, l'événementiel et l'animation de carrefours IA dédiés au secteur public. Peu d'entre eux mobilisent les sciences cognitives — c'est-à-dire les apports des neurosciences à la conception et à l'animation des dispositifs d'apprentissage — pour rendre les formations IA elles-mêmes plus efficaces.

Cet angle est précisément le nôtre. Édith LESBURGUÈRES porte cette expertise sciences cognitives à INTERFACE, dans le prolongement de la série Cognition de nos conférences inspirantes. Nous appliquons les apports des neurosciences à la conception de nos modules IA : séquençage adapté à la charge cognitive, ancrage par micro-pratiques répétées, mémorisation à long terme par récupération espacée, sécurité psychologique au cours des apprentissages exigeants.

Au-delà des conférences

Nous proposons un accompagnement plus structuré pour les organisations qui souhaitent dépasser l'acculturation et engager une démarche de cadrage et de déploiement. Trois modalités principales se combinent en fonction des enjeux.

Séminaire de cadrage du comité de direction — une à deux journées pour partager une lecture, identifier les usages prioritaires, écarter les fausses pistes et construire un plan d'expérimentation soutenable. Voir la fiche programme dédiée.

Accompagnement d'une démarche d'expérimentation — pilotage d'un dispositif pilote sur un périmètre restreint, mesure d'impact, capitalisation, préparation du déploiement.

Formation des managers à l'accompagnement de leurs équipes — modules courts, adaptés au contexte de l'organisation, articulés avec les déploiements outils internes.

LES SÉRIES DE CONFÉRENCES INSPIRANTES

Les conférences inspirantes INTERFACE sont des formats courts — typiquement 1h30 d'apport suivis de 30 minutes d'échange — mobilisables en séminaire d'équipe, journée managériale, événement d'entreprise ou comité de direction. Elles s'appuient sur une équipe de consultant·es seniors aux expertises complémentaires, particulièrement Édith LESBURGUÈRES sur les apports issus des sciences cognitives.

Série Cognition — Explorer les mécanismes de la pensée

Comprendre comment fonctionne notre cerveau au travail : ses ressources, ses limites, ses biais. Quatre conférences pour démystifier le fonctionnement cognitif et identifier les leviers concrets d'efficacité durable.

SÉRIE COGNITION Neuromythes <i>Démêler le vrai du faux</i>	● Décrypter les croyances populaires autour du cerveau qui influencent nos pratiques professionnelles ● Clarifier les idées reçues pour partager une vision plus éclairée de la cognition humaine
SÉRIE COGNITION Charge cognitive <i>La guerre de l'attention</i>	● Comprendre de quoi on parle quand on évoque la charge cognitive ● Identifier les situations professionnelles qui mettent en surcharge cognitive pour rester vigilants et protéger l'efficacité cognitive
SÉRIE COGNITION Biais cognitifs <i>Le poids de la pensée automatique</i>	● Comprendre le poids des biais cognitifs dans le quotidien de travail ● Jugement et prise de décision : si vous avez un cerveau, vous êtes biaisés
SÉRIE COGNITION Changement <i>Le cerveau dans tous ses états</i>	● Comprendre nos réactions face à la nouveauté et au changement, entre excitation et défiance ● Intégrer l'importance de la flexibilité cognitive et de l'apprentissage pour mieux faire face au changement

Série Dynamiques collectives — Décoder les interactions sociales

Comprendre les mécaniques de groupe pour mieux les piloter. Quatre conférences pour décoder ce qui se joue dans les collectifs de travail : pouvoir, micro-comportements, intelligence collective, discriminations.

SÉRIE DYNAMIQUES COLLECTIVES Discriminations <i>Comprendre pour mieux prévenir</i>	• Comprendre les mécanismes en jeu : où se niche la discrimination quotidienne dans les organisations • Identifier les leviers concrets de prévention pour garantir un environnement plus inclusif
SÉRIE DYNAMIQUES COLLECTIVES Leadership et pouvoir <i>Les dynamiques relationnelles</i>	• Décrypter les mécanismes sociaux du leadership, du pouvoir et les fausses idées associées • Comprendre les comportements qui conditionnent les relations d'influence au sein des équipes
SÉRIE DYNAMIQUES COLLECTIVES Micro-comportements <i>Ces petits riens qui changent tout</i>	• Décoder l'impact des micro-comportements au travail : remarques, gestes, silences • Saisir les effets cumulatifs, la reconnaissance et la validation sociale comme dynamiques sous-estimées
SÉRIE DYNAMIQUES COLLECTIVES Intelligence collective <i>La sagesse du groupe ?</i>	• Décoder ce qui fait qu'un groupe pense bien ou mal collectivement • Identifier les conditions concrètes de réussite et d'échec d'une démarche d'intelligence collective

Série À la recherche du juste équilibre — Soutenabilité et régulation

Revisiter les fondamentaux du bien-être au travail pour soi et son équipe à travers les clés de la régulation. Quatre conférences pour aborder de front les sujets sensibles : conflits, stress, sécurité psychologique, travail invisible.

SÉRIE JUSTE ÉQUILIBRE Conflits <i>Des tensions au consensus</i>	• Comprendre la mécanique du conflit : ressorts émotionnels, sociaux, dynamique d'escalade • Explorer les différentes approches pour faire face au conflit dans le respect des personnes
SÉRIE JUSTE ÉQUILIBRE Stress au travail <i>Rester dans la bonne zone</i>	• Comprendre la complexité du stress et faire le point sur un concept fourre-tout • Bon stress, mauvais stress : comment rester dans sa zone de performance et de santé
SÉRIE JUSTE ÉQUILIBRE Sécurité psychologique <i>Essentielle mais fragile</i>	• Comprendre concrètement la sécurité psychologique et pourquoi elle est indispensable • Identifier comment la renforcer, la préserver, et les écueils à éviter dans son équipe
SÉRIE JUSTE ÉQUILIBRE Face cachée du travail <i>Le poids de l'invisible</i>	• Répertorier les aspects invisibles du travail et comprendre pourquoi ce n'est pas négligeable • Identifier les leviers concrets pour agir sur ces dimensions au quotidien

Série Prospective — Anticiper les évolutions du travail

Quatre conférences mobilisables en séminaire de direction, en journée d'équipe ou en événement d'entreprise, pour partager une lecture des transformations majeures qui structurent le travail aujourd'hui. La conférence Seniors et transmission s'appuie notamment sur l'ouvrage publié par INTERFACE consacré à la séniorité au travail et à la transmission des savoirs.

SÉRIE PROSPECTIVE Seniors et transmission <i>Repenser les fins de carrière</i>	• Sortir des représentations binaires de la séniorité au travail ("freins" vs "sages") pour entrer dans la diversité réelle des situations • Comprendre les leviers concrets de transmission intergénérationnelle et de reconnaissance des savoirs expérimentiels • Identifier les conditions d'un aménagement de fin de carrière utile pour l'organisation et pour la personne
SÉRIE PROSPECTIVE Travail hybride <i>Manager des collectifs dispersés</i>	• Articuler présentiel et distanciel sans tomber ni dans le "tout télétravail" ni dans le retour forcé • Repenser les rituels d'équipe pour des collectifs partiellement à distance • Prévenir les fragilités spécifiques au travail hybride : isolement, opacité de la charge, conflits différés
SÉRIE PROSPECTIVE Engagement et sens <i>Comprendre ce qui mobilise vraiment au travail</i>	• Décrypter les ressorts de l'engagement au travail au-delà des dispositifs RH classiques • Comprendre les demandes croissantes de sens portées par les nouvelles générations • Traiter les paradoxes managériaux contemporains entre exigence d'engagement et exigence d'autonomie
SÉRIE PROSPECTIVE Le futur du travail <i>Lecture des transformations longues</i>	• Partager une lecture documentée des transformations à l'œuvre : démographie, technologies, attentes sociales, transition écologique • Identifier ce qui pèse durablement sur le métier des managers et des équipes • Distinguer les vraies ruptures des effets de mode et ancrer la prospective dans la pratique

SUR-MESURE

Aucune de nos missions n'est livrée prête à l'emploi. Chaque dispositif commence par une phase de diagnostic — réunion de cadrage, entretiens exploratoires, lecture des éléments transmis — qui permet d'ajuster les objectifs, les contenus, les modalités, le séquençement et les modes d'animation.

Pour les dispositifs plus larges, nous structurons l'intervention en cinq étapes : diagnostic, design, développement, mise en œuvre et évaluation. Chaque étape donne lieu à des points de validation explicites avec le commanditaire.

CONTACT

INTERFACE

INTERFACE Conseil Études & Formation SAS.

Une société du groupe HOLD PARTNERS, aux côtés d'OPTA-S et de SGP — Stratégie & Gestion Publiques.

Siège social : 14 rue de Dunkerque, Regus Gare du Nord, 75010 Paris.

SIREN 332 911 841 • Déclaration d'activité formation 11 75 09778 75 • Certifié Qualiopi (FRCM25132/2).

Construire un projet avec nous

Pour tout projet, nous proposons un échange de cadrage gratuit pour comprendre votre contexte, vos enjeux et vos contraintes. Cette réunion permet de qualifier la demande et de proposer une approche adaptée. La proposition formelle est généralement transmise dans la semaine qui suit cet échange.

Nos consultantes et consultants sont mobilisables pour des interventions en intra (présentiel ou distanciel), en inter pour certaines formations catalogue, et dans le cadre de réponses à appels d'offres publics et privés.