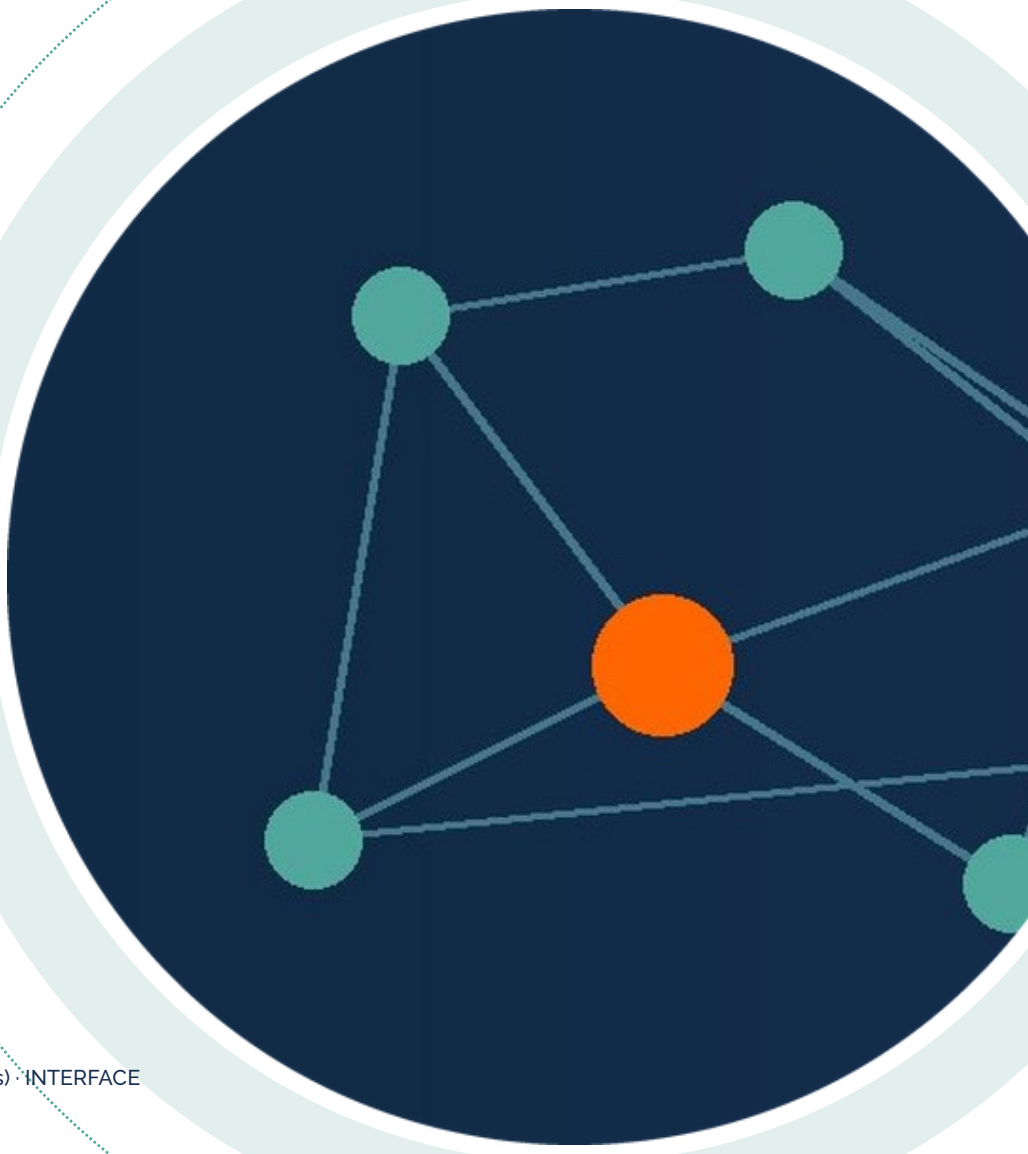
INTERFACE
Conseil, Coaching & Formation

CONSEIL · COACHING · FORMATION

CATALOGUE 2027

Formations · Conférences inspirantes · Accompagnements

« Cultivez votre pouvoir d'agir »



Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre
de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Édition du 26 octobre 2026

Une société du groupe HOLD PARTNERS
OPTA-S · SGP (Stratégie & Gestion Publiques) · INTERFACE

ÉDITO

Quarante ans, et un nouveau chapitre

Nous célébrons 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 renforce 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 ici 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

Ce que vous trouverez dans ce catalogue

Édito 2

À propos d'INTERFACE 4

Notre place dans le groupe HOLD PARTNERS 5

Notre équipe 6

INTERFACE en chiffres 7

Nos engagements qualité 8

L'offre : quatre axes stratégiques 9

Nos modalités d'intervention 10

Nos nouveautés 11

Axe 1 : Management 12

Axe 2 : Soutenabilité 19

Axe 3 : Compétences 25

Axe 4 : Prospective 32

Zoom : IA & Management 37

Les séries de conférences inspirantes 38

Sur mesure 43

Contact 44

À PROPOS D'INTERFACE

Un cabinet de conseil, d'études et de formation

Nous sommes 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 à des organisations privées et associatives qui partagent les mêmes enjeux de transformation, de soutenabilité et de coopération.

Notre raison d'être

Renforcer durablement le pouvoir d'agir des individus et collectifs de travail. Nous l'avons formulée ensemble lors du séminaire d'intelligence collective des 16 et 17 mars 2026.

Notre vision 2030

À l'horizon 2030, nous voulons être reconnus pour une offre multimodale et différenciante dans l'accompagnement des dynamiques humaines, portée par des expertises variées et complémentaires.

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 : renforcer la capacité d'action des personnes et des collectifs, plutôt que leur dépendance à notre intervention.

Nos trois valeurs

- Alignement : la cohérence entre intentions, actions et impacts, jusque dans les pratiques de travail.
- Autonomie : sans langue de bois, avec transparence et liberté de pensée. Nous éclairons les décisions sans les confisquer.
- Sens du collectif : projets transverses, apprentissages partagés, occasions d'échange régulières.

LE GROUPE HOLD PARTNERS

Trois sociétés, trois regards sur les transformations

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 et produisent des effets concrets dans le quotidien des organisations.

OPTA-S

POUR UNE PERFORMANCE DURABLE ET SOLIDAIRE

Construction et évolution des systèmes organisationnels : management, pilotage, gouvernance, projet et performance.

SGP (Stratégie & Gestion Publiques)

DES DÉCISIONS MAÎTRISÉES, UNE ACTION PUBLIQUE RENFORCÉE

Accompagnement des décideurs publics dans les choix structurants : modes de gestion, cadres juridiques et contractuels, équilibres financiers, évaluation et prévention des risques.

INTERFACE

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS HUMAINES DU MONDE DU TRAVAIL

Nous intervenons 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, soutenons les collectifs, prévenons et régulons les tensions.

NOTRE ÉQUIPE

Des consultantes et consultants seniors

Notre équipe rassemble des 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 un binôme ou un trinôme senior, calibré au cœur de métier du dispositif.



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

ACTIVITÉ 2022-2025

INTERFACE en chiffres

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



cumulés 2022-2025 | *facturées sur 4 ans* | *3 ans ou plus* | *individuel cumulés*

Une activité stable et diversifiée

Formations courtes, parcours longs, accompagnements de transformation, coachings individuels, médiations, séminaires d'équipe : cette volumétrie reflète une équipe en activité continue et une logistique de production rodée, capable de conduire de nombreux projets simultanés sans dégrader la qualité d'animation.

Une fidélité client significative

Plus de trente clients nous confient des missions trois années consécutives ou davantage, sur des typologies très diverses : administrations centrales, opérateurs publics, organismes de recherche, institutions culturelles, grands comptes privés.

Ils nous font confiance

Administrations centrales : IGPDE (Bercy), ministère de la Culture, ministère de l'Agriculture, ministère du Travail, DGFiP Île-de-France.

Opérateurs publics : CNRS, INRAE, Universcience, Banque de France, CNC, CMN, Mobilier national, École de Breuil, CNAV.

Grands comptes privés : EDF, Ubisoft, BNP Paribas, Chanel, MGEN, Orange, L'Occitane, Malakoff Humanis.

Nos engagements qualité

Une certification Qualiopi en vigueur

Nous sommes certifiés Qualiopi au titre de la catégorie **actions de formation** (L.6313-1, 1°). Certificat n° FRCM25132/2, valable du 02/03/2025 au 01/03/2028. SIREN 332 911 841, déclaration d'activité n° 11 75 09778 75 (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État). Nos formations sont éligibles aux prises en charge OPCO et exonérées de TVA.

Nos résultats 2024

Nous mesurons la satisfaction des participants à la fin de chaque session, par un questionnaire où chacun donne une note globale sur 10. En 2024, **97 sessions** ont été évaluées, pour **1 360 participants** et 250 jours de formation sur 49 thématiques : la moyenne des notes de satisfaction globale est de **9,12/10**. Ce résultat est déclaratif ; les résultats par formation sont communiqués sur demande et actualisés chaque année.

Accessibilité et handicap

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous abordons la question dès la demande : avec la personne et le commanditaire, nous identifions les besoins (rythme, supports, outils numériques, accès aux locaux, accompagnement humain), puis nous adaptons les modalités pédagogiques et matérielles. Lorsque les adaptations dépassent nos moyens, nous mobilisons les ressources spécialisées (Agefiph, FIPHFP, Cap emploi, médecine du travail).

Référent handicap du groupe HOLD PARTNERS : Raphaël GAIFFE, raphael.gaiffe@opta-s.fr.

Valable pour toutes nos formations

Délai d'accès : fixé avec vous lors de l'échange préalable, selon votre calendrier. Accessibilité : dans les conditions décrites ci-dessus. Contact : interface@groupe-interface.fr · 01 46 27 30 00.

Nos engagements opérationnels

- Une équipe d'expertes et d'experts seniors, sans junior livré en autonomie.
- Un référent désigné par mission, interlocuteur unique du client.
- L'évaluation de chaque session au regard des objectifs pédagogiques.
- Une articulation avec le groupe HOLD PARTNERS quand les enjeux le justifient.
- Une déontologie exigeante en médiation, coaching et situations sensibles.

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Quatre axes stratégiques

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

Management

AXE 1

- Accompagner les managers et leurs équipes dans la durée, du primo-manager au dirigeant.
- Coaching managérial
- Formations sur-mesure
- Communautés de managers
- Co-développement
- Conseil aux équipes de direction
- Conférences inspirantes

Soutenabilité

AXE 2

- Développer la soutenabilité humaine et sociale du travail.
- Prévention des RPS
- Médiation
- Régulation des tensions
- Baromètres climat et santé
- Qualité relationnelle
- Démarche ComCoop

Compétences

AXE 3

- Favoriser l'apprentissage continu et le développement efficace des compétences.
- Formation de formateurs
- Ingénierie pédagogique
- Innovation pédagogique
- AFEST
- Évaluation de l'impact
- Conseil stratégie formation

Prospective

AXE 4

- Explorer et se préparer aux évolutions du travail.
- Séminaires IA pour dirigeants
- Conférences inspirantes IA
- Études prospectives
- Prototypes innovants
- Expérience apprenante
- Enquêtes de terrain

NOS MODALITÉS D'INTERVENTION

Une palette large, combinée sur mesure

Nous adaptons nos accompagnements aux contextes, aux contraintes et aux temporalités de nos clients. Ces modalités se combinent dans la plupart des dispositifs sur mesure.

Formation

Inter et intra, en présentiel, distanciel ou hybride. Formats courts ou parcours longs avec mises en pratique. Éligibles OPCO, exonérées de TVA. Intra : 1 500 € nets par jour.

Conseil et accompagnement de projets

Diagnostic, cadrage, conception, déploiement et évaluation de dispositifs de transformation. Conseil aux équipes de direction.

Coaching individuel et collectif

Coaching managérial, coaching d'équipe de direction, flash-coaching collectif, transitions professionnelles.

Médiation

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

Conférences inspirantes

Formats courts (1 h à 2 h) en séminaire, journée d'équipe ou événement. Quatre séries thématiques, dont la série IA & Management.

Co-développement

Groupes de pairs animés sur six à dix séances, adaptés aux communautés de managers et aux équipes de direction.

Intelligence collective

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

Diagnostics, études et prospective

Baromètres RPS, climat social, qualité relationnelle ; mesure d'impact des formations ; études d'évolution des métiers.

NOUVEAUTÉS

Ce qui est nouveau

L'année 2026 marque une étape structurante. Plusieurs chantiers sont déjà en production, d'autres sont en cours de structuration et seront déployés progressivement.

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 de mise à disposition peuvent être détaillées sur simple demande.

01

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 difficile à tenir : 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.

Nous constatons que les managers ne demandent pas davantage d'outils, mais **davantage de prises sur le réel** : décider, arbitrer, réguler les tensions, incarner une posture qui tient dans la durée. Nous les accompagnons sur l'ensemble du cycle managérial : prise de poste, consolidation, traversée de transformations, transmission.

Nos offres sur cet axe

- **Formations managériales** du primo-manager au manager de managers, en inter, intra et parcours longs.
- **Coaching managérial** individuel et collectif : prises de poste, transformations, équipes de direction.
- **Communautés de managers** et co-développement : groupes de pairs sur six à dix séances.
- **Conseil aux équipes de direction** : comités de direction, séminaires stratégiques, cadrage des transformations.
- **Conférences inspirantes** en séminaire managérial ou en journée d'équipe.

Nos formations phares

- Accompagner la prise de poste d'encadrement (3 jours)
- Consolider ses compétences managériales (cursus 2+2+1 jours)
- Encadrer aujourd'hui (3 jours, cadres expérimentés)
- Manager une équipe intergénérationnelle (1 jour)
- Animer et coordonner une équipe (2 jours)
- Organiser, déléguer, développer l'autonomie (2 jours)

Manager en transversalité

STÉPHANIE SIGUIER

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA



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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Managers transverses, chefs de projet, animateurs de filière

Prérequis
Piloter ou animer un projet ou un collectif sans lien hiérarchique.

Durée et format
2 jours présentiel (variante 1,5 jour à distance)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Manager de managers : l'art du second niveau



STÉPHANIE DÉGÉRAUD-BORNUAT **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Cadres dirigeants, managers de second niveau, directeurs adjoints

Prérequis
Encadrer des managers ou s'apprêter à le faire.

Durée et format
3 jours en parcours

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Recruter et intégrer un collaborateur



STÉPHANIE DÉGÉRAUD-BORNUAT **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Managers, responsables d'équipe, chargés de recrutement

Prérequis
Participer au recrutement ou à l'accueil de nouveaux collaborateurs.

Durée et format
2 jours présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Manager à l'ère de l'IA générative

ÉQUIPE INTERFACE : BINÔME EXPERTISE IA & SCIENCES COGNITIVES **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

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 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

Modalités pratiques

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

Prérequis
Exercer une fonction d'encadrement, sans compétence technique en IA.

Durée et format
1 jour présentiel ou distanciel (2 demi-journées en classe virtuelle)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

1. Distinguer dans son activité managériale quotidienne les tâches sur lesquelles l'IA apporte un gain concret et celles où le jugement humain reste irremplaçable
2. 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
3. Engager un échange avec son équipe sur l'usage de l'IA et construire des règles collectives partagées
4. Adopter une posture d'accompagnement de son équipe face à ces évolutions

Conduire un entretien annuel d'activité

STÉPHANIE DÉGÉRAUD-BORNUAT

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA



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 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

Modalités pratiques

Public
Managers et encadrants conduisant des EAA

Prérequis
Conduire ou s'apprêter à conduire des entretiens annuels.

Durée et format
1 jour présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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



02

SOUTENABILITÉ

Développer la soutenabilité humaine et sociale du travail

AXE 2

Soutenabilité

Notre lecture des enjeux

La soutenabilité humaine et sociale est devenue le révélateur des limites de la performance immédiate. Souffrance au travail, absentéisme, désengagement et conflictualité progressent dans des secteurs entiers. Au-delà des indicateurs, c'est une question de tenue dans le temps : peut-on continuer à faire ce métier dans ces conditions, et à quel prix ?

Nous accompagnons les organisations qui choisissent d'agir **sans attendre la crise**, avec une lecture lucide du travail réel et une articulation entre prévention, régulation et transformation de l'organisation du travail.

Nos offres sur cet axe

- **Formations** : prévention des RPS, qualité de vie au travail, régulation des tensions, sécurité psychologique.
- **Médiation** interpersonnelle et collective, posture de tiers neutre.
- **Coaching** des managers en situation de tension et des collectifs en difficulté.
- **Baromètres** RPS, santé mentale, climat social, qualité relationnelle.
- **Démarche ComCoop** de communication coopérative, désormais disponible en e-learning.

Nos formations phares

- Programme de prévention des RPS à grande échelle, déployé pour Ubisoft à l'international
- Médiation interpersonnelle et collective
- Prévenir et gérer les conflits dans son équipe

Prévenir et réguler les risques psychosociaux

ÉDITH LESBURGUÈRES

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA



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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Managers, encadrants, référents RPS, équipes RH

Prérequis
Encadrer une équipe ou contribuer à la prévention des risques professionnels.

Durée et format
2 jours présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Prévenir et gérer les conflits dans son équipe



ÉLÉONORE WILLIG

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Managers, responsables d'équipe, encadrants intermédiaires

Prérequis
Encadrer une équipe ou s'apprêter à le faire.

Durée et format
2 jours présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

ComCoop : communication coopérative au service du collectif

ÉQUIPE INTERFACE 1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Équipes opérationnelles, collectifs en transformation, managers

Prérequis
Aucun prérequis.

Durée et format
2 jours présentiel ou parcours e-learning

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Engager une démarche de médiation interpersonnelle



ÉLÉONORE WILLIG

SUR DEVIS, SELON LE NOMBRE DE SÉANCES

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

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

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)

PHASE 4

Suivi et consolidation

- Points d'étape à 30 et 90 jours
- Évaluation de la tenue des engagements
- Clôture du dispositif

Modalités pratiques

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

Prérequis
Accord des personnes concernées pour s'engager dans la démarche.

Durée et format
Dispositif sur mesure (3 à 6 séances en moyenne) · INTRA · prestation conseil

Tarif
Sur devis, selon le nombre de séances

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Point d'étape à chaque séance et bilan partagé en fin de démarche avec les personnes concernées et le commanditaire.

Objectifs

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



03

COMPÉTENCES

Favoriser l'apprentissage continu et le développement efficace des compétences

AXE 3

Compétences

Notre lecture des enjeux

Internalisation de l'expertise, nouveaux outils, métiers transformés par l'intelligence artificielle, rotation des effectifs, transmission entre générations : le renouvellement des compétences s'accélère. Il impose de penser la formation **moins comme un catalogue à consommer que comme un système apprenant à organiser**.

Nous accompagnons les directions formation, les directions RH et les services apprenants dans cette mutation : nous structurons des dispositifs, outillons les formateurs internes, mesurons les impacts et innovons sur les modalités.

Nos offres sur cet axe

- **Formation de formateurs internes** : posture, conception, animation, évaluation.
- **Ingénierie pédagogique multimodale** : présentiel, distanciel, e-learning, AFEST, accompagnement individuel.
- **Innovation pédagogique** : gamification, simulations, escape games, théâtre forum.
- **Évaluation de l'impact des formations** et conseil en stratégie formation.

Nos formations phares

- Pédagogie du formateur occasionnel
- Construire une démarche compétences
- Ingénierie d'un parcours de formation innovant
- Fondamentaux de la prise de parole en public
- Conduite des entretiens professionnels et de formation

Formation à la pédagogie du formateur occasionnel



LESLIE MÉRILLOU **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Experts métier amenés à animer des formations en interne

Prérequis
Disposer d'une expertise métier à transmettre. Aucune expérience d'animation n'est demandée.

Durée et format
2 jours présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

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



LESLIE MÉRILLOU **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

Programme

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

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

Prérequis
Intervenir dans la gestion des emplois et des compétences ou dans l'encadrement d'une filière.

Durée et format
2 jours présentiel (variante 2 × 1 jour)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Évaluer l'impact de ses formations

LAURENCE DARCHEN **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**



Programme

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 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

Modalités pratiques

Public
Responsables formation, ingénieurs pédagogiques, formateurs

Prérequis
Concevoir, piloter ou animer des actions de formation.

Durée et format
1 jour présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

L'apport des sciences cognitives dans les pratiques managériales



ÉDITH LESBURGUÈRES

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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 »

Modalités pratiques

Public
Primo-encadrants, cadres confirmés, cadres expérimentés

Prérequis
Exercer une fonction d'encadrement, quelle que soit son ancienneté.

Durée et format
1 jour présentiel ou distanciel (classe virtuelle)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Fondamentaux de la prise de parole en public

ÉQUIPE INTERFACE 1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

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

Prérequis
Aucun prérequis.

Durée et format
2 jours présentiel (module Fondamentaux), 1 jour Approfondissement disponible · existe aussi en inter

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

04

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 transformation des attentes des actifs à l'égard du travail. Certains secteurs en subissent les effets cumulés, parfois sans accompagnement structuré.

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

Nos offres sur cet axe

- **Séminaires IA** de direction et d'équipe, ateliers de cadrage des usages professionnels.
- **Conférences inspirantes** : IA & Management, seniors et transmission, travail hybride.
- **Enquêtes de terrain** sur l'évolution des façons de travailler et d'apprendre.
- **Prototypes** de solutions innovantes : dispositifs pilotes, communautés ambassadeurs.

Nos références prospectives

- Ouvrage INTERFACE consacré à la séniorité, aux fins de carrière et à la transmission
- Programme R&D Formation expérientielle, lancé en mai 2026
- Note de cadrage : architecture des transformations durables

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



LAURENCE DARCHEN & ÉDITH LESBURGUÈRES

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Comités de direction, comités exécutifs, équipes dirigeantes

Prérequis
Appartenir à une équipe de direction. Aucune connaissance technique en intelligence artificielle n'est demandée.

Durée et format
1 à 2 jours présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

L'IA et les métiers RH : usages et perspectives



LAURENCE DARCHEN

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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 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

Modalités pratiques

Public
Directions RH, équipes RH opérationnelles, responsables développement RH

Prérequis
Exercer une fonction RH. Aucune connaissance préalable en intelligence artificielle n'est demandée.

Durée et format
1 jour présentiel (variantes 2 jours sur demande)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

Développer la culture numérique des managers et des équipes



ÉDITH LESBURGUÈRES & ÉQUIPE INTERFACE **1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA**

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 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 · 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 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

Modalités pratiques

Public
Managers, cadres, équipes engagées dans une transformation numérique

Prérequis
Utiliser les outils numériques courants de son poste.

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

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports courts, ateliers, études de cas et mises en situation à partir de vos situations de travail

Modalités d'évaluation
Positionnement en ouverture, évaluation des acquis par objectif, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

Objectifs

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

ZOOM

IA & Management

L'intelligence artificielle générative entre dans les organisations par deux portes : les usages individuels des collaborateurs, qui s'approprient les outils grand public, et les déploiements pilotés par les directions, plus structurés mais souvent en retard sur la pratique réelle. Les managers sont en première ligne : ils doivent comprendre, cadrer, accompagner, parfois interdire.

Notre offre s'organise autour de **trois temporalités** : des conférences courtes pour partager une lecture lucide ; l'accompagnement des équipes de direction dans le cadrage des usages et la conduite du changement ; l'exploration de l'expérience apprenante augmentée par l'IA, dans le cadre d'un programme R&D.

Notre angle distinctif : sciences cognitives et IA

Peu d'acteurs mobilisent les sciences cognitives pour rendre les formations IA elles-mêmes plus efficaces. C'est précisément notre angle : séquençage adapté à la charge cognitive, ancrage par micro-pratiques répétées, mémorisation par récupération espacée, sécurité psychologique au cours des apprentissages exigeants. Édith LESBURGUÈRES porte cette expertise.

Au-delà des conférences

- **Séminaire de cadrage du comité de direction** : une à deux journées pour identifier les usages prioritaires et construire un plan d'expérimentation soutenable.
- **Accompagnement d'une expérimentation** : pilote sur un périmètre restreint, mesure d'impact, préparation du déploiement.
- **Formation des managers** à l'accompagnement de leurs équipes, articulée avec les déploiements outils internes.

CONFÉRENCES INSPIRANTES

Série IA & Management

Quatre conférences courtes pour aborder l'IA sans fascination ni rejet. Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange.

Démystifier l'IA

CE QU'ELLE FAIT, CE QU'ELLE NE FAIT PAS

- 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

Manager avec l'IA

AUGMENTER SA PRATIQUE SANS SE FAIRE AUGMENTER

- 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

Cadrer les usages dans son équipe

DE LA CONSIGNE FLOUE À LA RÈGLE VIVANTE

- 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

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

CONFÉRENCES INSPIRANTES

Série Cognition

Explorer les mécanismes de la pensée : ressources, limites et biais de notre cerveau au travail. Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange.

Neuromythes

DÉMÊLER LE VRAI DU FAUX

- 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

Charge cognitive

LA GUERRE DE L'ATTENTION

- 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

Biais cognitifs

LE POIDS DE LA PENSÉE AUTOMATIQUE

- Comprendre le poids des biais cognitifs dans le quotidien de travail
- Jugement et prise de décision : si vous avez un cerveau, vous êtes biaisés

Changement

LE CERVEAU DANS TOUS SES ÉTATS

- 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

CONFÉRENCES INSPIRANTES

Série Dynamiques collectives

Décoder les interactions sociales qui font tenir ou défaire un collectif. Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange.

Discriminations

COMPRENDRE POUR MIEUX PRÉVENIR

- 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

Leadership et pouvoir

LES DYNAMIQUES RELATIONNELLES

- 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

Micro-comportements

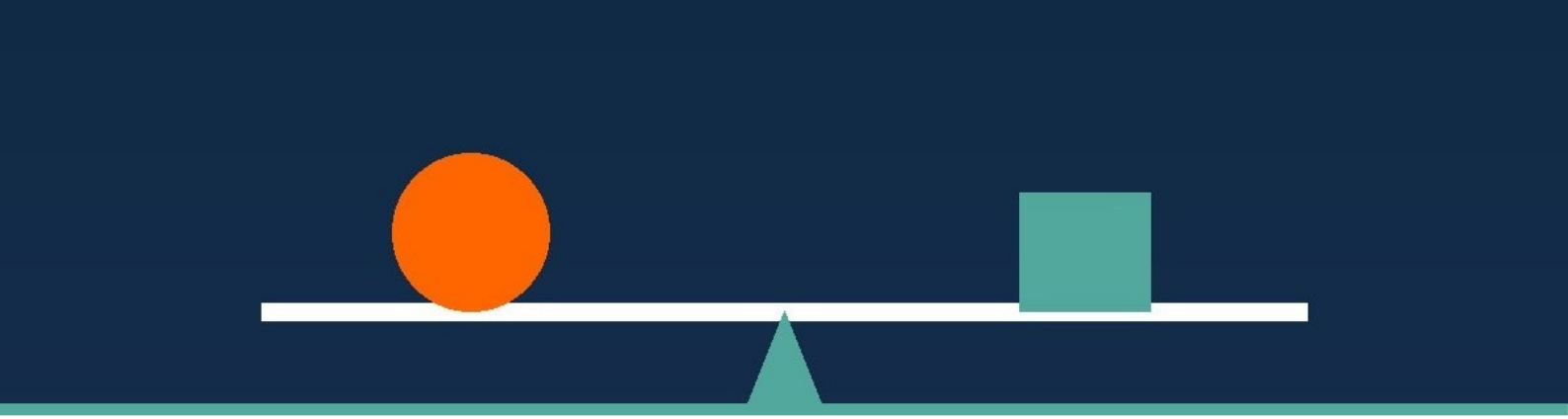
CES PETITS RIENS QUI CHANGENT TOUT

- 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

Intelligence collective

LA SAGESSE DU GROUPE ?

- 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



CONFÉRENCES INSPIRANTES

Série À la recherche du juste équilibre

Soutenabilité et régulation : conflits, stress, sécurité psychologique, travail invisible. Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange.

Conflits

DES TENSIONS AU CONSENSUS

- 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

Stress au travail

RESTER DANS LA BONNE ZONE

- 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

Sécurité psychologique

ESSENTIELLE MAIS FRAGILE

- Comprendre concrètement la sécurité psychologique et pourquoi elle est indispensable
- Identifier comment la renforcer, la préserver, et les écueils à éviter dans son équipe

Face cachée du travail

LE POIDS DE L'INVISIBLE

- 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

CONFÉRENCES INSPIRANTES

Série Prospective

Anticiper les évolutions du travail : séniorité, hybride, engagement, futur du travail. Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange.

Seniors et transmission

REPENSER LES FINS DE CARRIÈRE

- 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 expérientiels
- Identifier les conditions d'un aménagement de fin de carrière utile pour l'organisation et pour la personne

Travail hybride

MANAGER DES COLLECTIFS DISPERSÉS

- 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

Engagement et sens

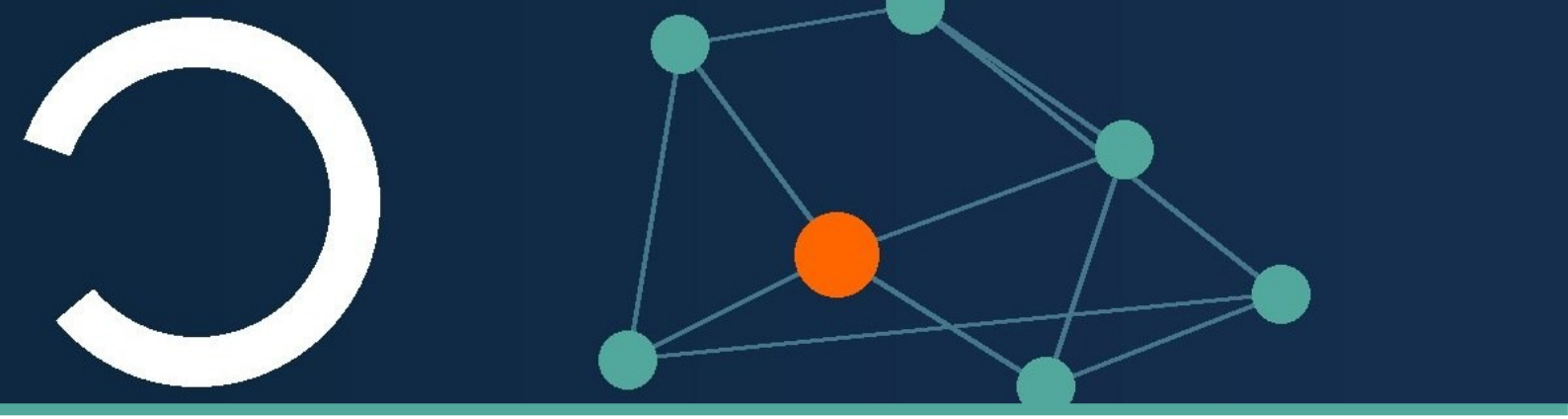
COMPRENDRE CE QUI MOBILISE VRAIMENT AU TRAVAIL

- 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

Le futur du travail

LECTURE DES TRANSFORMATIONS LONGUES

- 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

Chaque dispositif commence par un diagnostic

Aucune de nos missions n'est livrée prête à l'emploi. Une phase de diagnostic (réunion de cadrage, entretiens exploratoires, lecture des éléments transmis) permet d'ajuster objectifs, contenus, modalités, séquencement et modes d'animation. Pour les dispositifs plus larges, nous structurons l'intervention en cinq étapes, chacune validée avec le commanditaire.

1 · Diagnostic

Comprendre le contexte, les enjeux, les publics et les contraintes de calendrier.

2 · Design

Architecture du dispositif, objectifs, modalités, indicateurs de réussite.

3 · Développement

Conception des contenus, supports et outils, avec un pilote quand c'est pertinent.

4 · Mise en œuvre

Animation, accompagnement des participants, coordination avec vos équipes.

5 · Évaluation

Mesure des acquis, de la satisfaction et du transfert dans les pratiques, ajustements.

INTERFACE
Conseil, Coaching & Formation

CONTACT

Construire un projet avec nous

INTERFACE Conseil, Coaching & Formation

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

Siège et lieu d'accueil : 14 rue de Dunkerque, Regus Gare du Nord, 75010 Paris. Nos formations intra se déroulent dans vos locaux ou à distance.

groupe-interface.fr · interface@groupe-interface.fr · 01 46 27 30 00

Comment nous travaillons

Pour tout projet, nous proposons un échange de cadrage gratuit pour comprendre votre contexte, vos enjeux et vos contraintes. Il permet de qualifier la demande, de fixer avec vous le délai d'accès et de vous adresser une proposition adaptée.

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

Informations réglementaires

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

Référent handicap du groupe HOLD PARTNERS : Raphaël GAIFFE, raphael.gaiffe@opta-s.fr.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION