Opta S

INTERFACE
Conseil, Coaching & Formation

STRATÉGIE & GESTION PUBLIQUES

GROUPE HOLD PARTNERS

CATALOGUE 2027

Formations · Parcours certifiants · Conférences inspirantes · Immersiv' · E-learning · Coaching · Conseil · Études

« Cultivez votre pouvoir d'agir, pour une performance durable et solidaire »



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

Éclairer les choix structurants · Structurer les systèmes organisationnels · Accompagner les dynamiques humaines



ÉDITO

Cultiver votre pouvoir d'agir

Il y a un an, OPTA-S fêtait ses vingt ans et INTERFACE ses quarante. Ce catalogue ouvre le chapitre suivant : le premier que nous publions ensemble, sous l'égide du groupe HOLD PARTNERS, avec SGP, Stratégie & Gestion Publiques. Trois maisons, trois histoires, une raison d'être commune : faire évoluer durablement les organisations en conciliant stratégie, performance organisationnelle et qualité du travail.

Nous intervenons sur trois temps de la transformation : éclairer les choix structurants (SGP), structurer les systèmes organisationnels (OPTA-S), accompagner les dynamiques humaines (INTERFACE). Nous avons donc construit ce catalogue autrement : non pas trois offres juxtaposées, mais six transformations que nous savons outiller, chacune avec un continuum de modalités. Parce qu'une transformation ne se joue jamais dans un seul format.

Vous y retrouverez nos fondamentaux, l'audit de performance, l'optimisation des processus, la qualité, notre histoire depuis 2005. Vous y découvrirez nos nouveautés : une offre complète sur l'intelligence artificielle, un thème entier consacré à l'écologie managériale, et Immersiv', notre série de formations dont vous êtes les héros, dont L'Équipée est le premier épisode.

Notre ambition ne change pas : accompagner les transformations durables, en réunissant des expertises complémentaires et en construisant des solutions sur mesure. Merci à nos clients, publics et privés, qui nous renouvellent leur confiance : ce catalogue est d'abord le fruit de ce que nous apprenons avec vous.

Les associés du groupe HOLD PARTNERS
OPTA-S · INTERFACE · SGP

SOMMAIRE

Ce que vous trouverez dans ce catalogue

Édito 2

Le groupe HOLD PARTNERS 4

Comment lire ce catalogue 5

Le panorama de l'offre 6

Nos nouveautés 2027 7

Nos engagements qualité 8

Le groupe en chiffres 9

01 · Transformer les organisations 10

02 · Transformer les modes de management 19

03 · Transformer les modes de pilotage 30

04 · Développer les compétences, réussir les transitions 43

05 · Réussir le virage numérique et l'IA 52

06 · Cultiver l'écologie managériale 64

07 · Pleins feux 70

08 · Les formats courts 76

Sur mesure 79

Conditions générales de vente 80

Contact 81



LE GROUPE HOLD PARTNERS

La marque fédératrice de trois expertises complémentaires

HOLD PARTNERS rassemble trois sociétés intervenant sur trois dimensions indissociables des transformations. En coordonnant ces expertises, le groupe garantit une approche globale, cohérente et durable : de la réflexion stratégique jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle et l'accompagnement humain.

SGP · Stratégie & Gestion Publiques

ÉCLAIRER LES CHOIX STRUCTURANTS

Stratégie et gouvernance, politiques publiques, aide à la décision, cadres juridiques et contractuels, équilibres financiers, évaluation et prévention des risques. Créé en 2004, plus de 160 clients actifs, organisme agréé par l'État pour la formation des élus.

OPTA-S

STRUCTURER LES SYSTÈMES ORGANISATIONNELS

Organisation, pilotage de la performance, conduite du changement, optimisation des processus. Née en 2005 du monde de la recherche, de la qualité et de la systémique. Conseil, formation, coaching et audit ; une quinzaine de consultants.

INTERFACE

ACCOMPAGNER LES DYNAMIQUES HUMAINES

Management, formation, développement des compétences, accompagnement des collectifs. Quarante ans d'accompagnement des organisations publiques et privées ; une offre en quatre axes : management, soutenabilité, compétences, prospective.

Nos valeurs : responsabilité, complémentarité, pragmatisme, durabilité. Notre positionnement : le partenaire qui orchestre les transformations durables, en conciliant stratégie, systèmes organisationnels et dynamiques humaines.

COMMENT LIRE CE CATALOGUE

Six transformations, neuf modalités

Ce catalogue ne s'organise pas par société, ni par métier, mais par transformation, parce que c'est ainsi que les choses se présentent à vous. Dans chaque chapitre, les offres des trois maisons se côtoient, repérables à leur pastille de couleur. Pour chacune, un continuum de neuf modalités : ouvrir, former, certifier, faire vivre, prolonger, accompagner, conseiller, mesurer. Une transformation ne se joue jamais dans un seul format : nos dispositifs se construisent en parcours combinés.

Webinaire

Une heure à distance pour comprendre l'essentiel d'un sujet, poser ses questions et repartir avec des repères. Le format d'entrée de nos parcours.

Conférence inspirante

1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange, en séminaire de direction, en journée d'équipe ou en événement. Vingt-quatre conférences réparties en six séries.

Formation

Inter ou intra, d'une à quatre journées, en présentiel ou à distance. Chaque programme est déclinable sur mesure à partir de vos situations réelles.

Parcours certifiant ou diplômant

Le diplôme d'université Design et Transformation des Politiques Publiques avec l'EMI et « Manager un projet client », parcours certifiant certifAtlas. Les parcours ComCoop® délivrent des badges de compétences internes.

Immersiv' : les formations dont on est le héros

Une aventure scénarisée où le groupe vit une transformation au lieu de l'étudier. Premier épisode : L'Équipée. En prolongement, la collection de livres-jeux « Le manager, ce héros… ».

E-learning

ComCoop® en ligne, pour ancrer les acquis entre deux sessions et accueillir les nouveaux arrivants au fil de l'eau.

Coaching et codéveloppement

Coaching individuel et collectif, communautés de managers, groupes de pairs sur six à dix séances, analyse de pratiques, médiation.

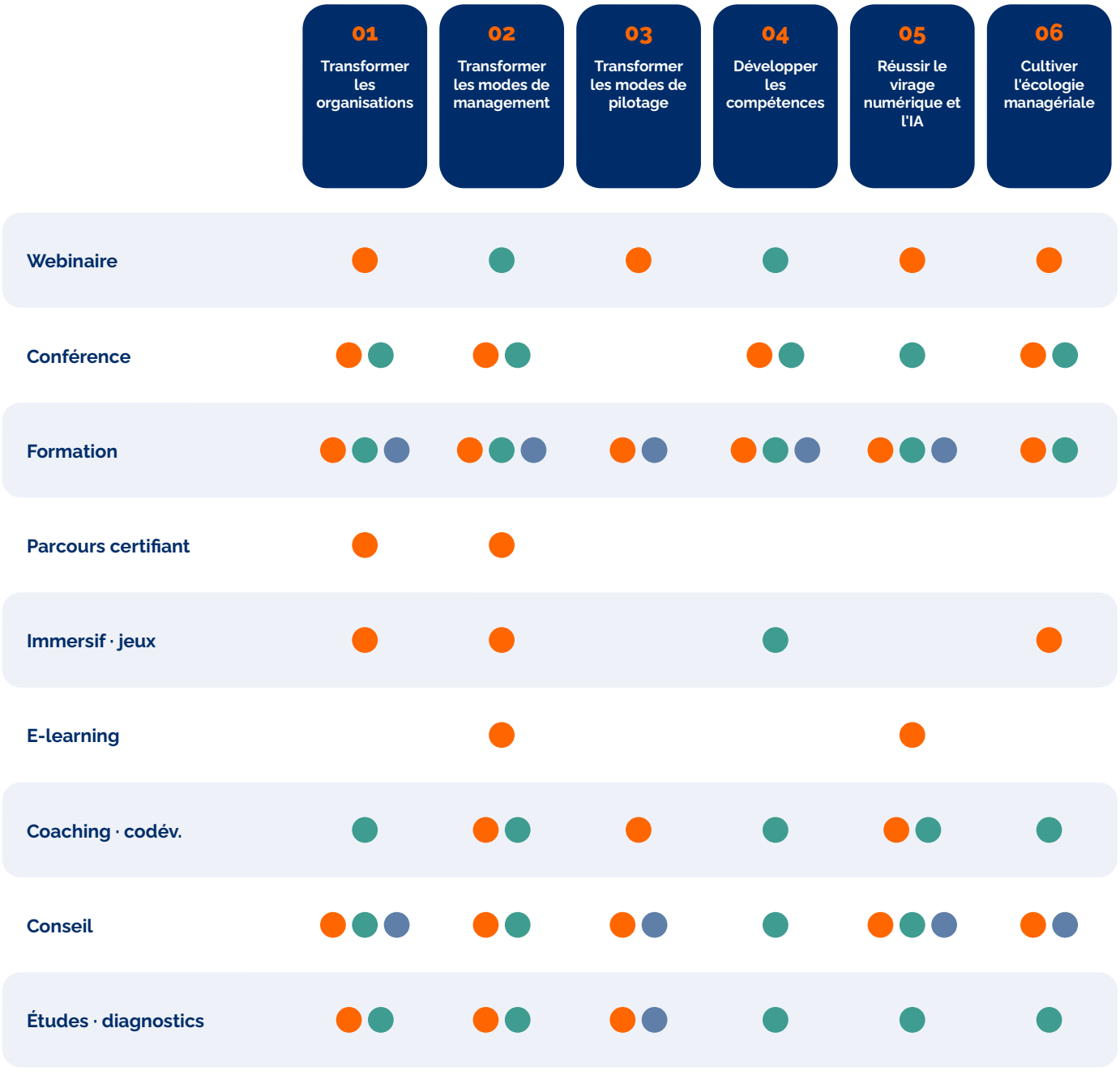
Conseil et accompagnement

Diagnostic, cadrage, expérimentation, ajustement puis déploiement : la démarche progressive commune aux trois maisons du groupe.

Études, diagnostics et baromètres

Études prospectives, enquêtes de terrain, baromètres sociaux et de climat, auto-diagnostics managériaux, évaluation d'impact.

Ce que le groupe mobilise, transformation par modalité



Le détail des offres figure au fil des six chapitres.



NOUVEAUTÉS

Ce qui change en 2027

Immersiv' : la série des formations dont on est le héros

Premier épisode : L'Équipée, consacré à la conduite du changement. Un épisode par grande transformation, les suivants sont en conception. Double page dédiée dans ce catalogue.

Une offre complète sur l'intelligence artificielle

Quatre marches, de la découverte au pilotage de projets IA responsables, plus un module dédié aux élus locaux. Côté INTERFACE : séminaires de direction, IA et métiers RH, culture numérique et la série de conférences IA & Management.

Un thème entier consacré à l'écologie managériale

La responsabilité sociale devient un objet de management : nouvelle formation « Manager par la RSO », soutenabilité du travail, diversité-équité-inclusion, fresques et ateliers d'engagement durable.

Les formations dédiées aux élus locaux

Portées par SGP, organisme agréé par l'État : fondamentaux du mandat, finances locales, stratégie financière, indicateurs de pilotage du mandat, commande publique, évaluation des politiques publiques. Financement DIF Élus et budget formation de la collectivité.

Des formats courts et des parcours combinés

Une gamme de webinaires d'une heure ouvre désormais chaque thème : comprendre l'essentiel, poser ses questions, décider de la suite. Ils s'articulent avec les formations, le coaching et le codéveloppement dans des parcours combinés présentés en page suivante.

ComCoop® en e-learning

La démarche propriétaire de communication coopérative, désormais accessible en ligne, en complément des parcours présentiels et des badges de compétences internes.

NOS ENGAGEMENTS QUALITÉ

Trois organismes de formation, trois certifications Qualiopi

Nos trois sociétés sont des organismes de formation distincts. La convention est établie par celle qui réalise l'action : son certificat et son numéro de déclaration d'activité figurent sur la convention et sur la facture. La certification a été délivrée au titre de la catégorie **actions de formation**.

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Société	Certificat Qualiopi	Certificateur	Valable jusqu'au	Déclaration d'activité
OPTA-S	n° 02811	SGS ICS	27/05/2027	43 25 02575 25
INTERFACE	n° FRCM25132	CertUp	01/03/2028	11 75 09778 75
SGP	n° 04092	SGS ICS	27/04/2028	27 25 03460 25

Chaque enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Accessibilité et handicap

Nous abordons l'accessibilité dès la demande : besoins de la personne, contenus, supports, outils numériques, lieux et accompagnement. Les aménagements sont définis avec elle et le commanditaire ; au besoin, nous mobilisons l'Agefiph, le FIPHFP ou Cap emploi.

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

Engagements environnementaux et sociaux

Évaluation EcoVadis, sobriété des déplacements, hébergement des données en France, droit à la déconnexion. Depuis août 2026, les critères environnementaux sont obligatoires dans les marchés publics : nous répondons de nos propres pratiques avant d'en former d'autres.

Ce que vous trouvez sur chaque fiche

Objectifs, public, prérequis, durée et format, tarif, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, avec la société qui porte la formation.

Valable pour toutes nos formations

Délai d'accès : fixé avec vous lors de l'échange préalable, selon votre calendrier.

Accessibilité : toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap, dans les conditions décrites ci-dessus.

Financement : sur le budget formation de votre structure ; une prise en charge par votre OPCO est possible selon ses critères ; pour les formations SGP destinées aux élus, budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus. Nos formations sont exonérées de TVA.

Contact : OPTA-S, contact@opta-s.fr · 03 81 80 82 17 ; INTERFACE, interface@groupe-interface.fr · 01 46 27 30 00 ; SGP, conseil@strategie-publique.com · 07 77 91 39 79.

LE GROUPE EN CHIFFRES

Ce qu'en disent nos stagiaires, transformation par transformation

Notre volume de stagiaires vient du bilan pédagogique et financier (BPF) déclaré à l'État. La satisfaction vient des questionnaires de fin de formation OPTA-S recueillis de novembre 2025 à octobre 2026, publiés par transformation avec le nombre de réponses.

5 612

stagiaires formés par OPTA-S sur l'exercice 2024-2025, dont 1 321 pour d'autres organismes de formation (source : BPF).

9,12 / 10

satisfaction globale moyenne en fin de session, participants INTERFACE 2024 (97 sessions, 1 360 participants).

78 / 100

score EcoVadis d'OPTA-S, médaille d'argent : top 15 % des entreprises évaluées.

Transformation	Réponses	Satisfaction	Recommandation
01 · Transformer les organisations	29	8,7 / 10	100 %
02 · Transformer les modes de management	29	9,0 / 10	100 %
03 · Transformer les modes de pilotage	33	8,5 / 10	100 %
04 · Développer les compétences, réussir les transitions	9	8,8 / 10	100 %
05 · Réussir le virage numérique et l'IA	*Nouvelle transformation : premières évaluations en 2027*		
06 · Cultiver l'écologie managériale	6	8,3 / 10	83 %
Ensemble OPTA-S	**106**	**8,7 / 10**	**99 %**

Satisfaction : moyenne des notes de satisfaction générale, sur une échelle de 0 à 10. Recommandation : part des répondants qui recommandent la formation suivie. Les transformations 04 et 06 reposent sur peu de questionnaires : leurs résultats se lisent avec prudence. Méthode : chaque stagiaire note sa satisfaction générale de 0 à 10 dans le questionnaire de fin de formation ; chaque moyenne porte sur l'ensemble des questionnaires reçus sur la période, sans pondération. Ces résultats sont déclaratifs. Le volume de stagiaires est celui déclaré au BPF de l'exercice 2024-2025. Le résultat INTERFACE porte sur l'année civile 2024, selon la même méthode.



01

TRANSFORMER LES ORGANISATIONS

Structure, projets, conduite du changement : faire aboutir ce qui a été décidé.

TRANSFORMATION 01

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

Fusionner deux directions, reloger un service, refondre un processus, mener un projet à son terme : ce qui se décide en quelques semaines se joue ensuite pendant des mois, dans le quotidien des équipes. Nous accompagnons ces transformations de bout en bout, du choix du mode de gestion et de son montage contractuel jusqu'à l'appropriation par les agents. Notre conviction tient en une phrase : une réorganisation ne réussit pas parce qu'elle est bien conçue, mais parce qu'elle a été vécue et comprise par ceux qui la portent. C'est pourquoi vous trouverez ici, à côté des formations classiques à la conduite de projet et du changement, un dispositif immersif où les participants vivent une transformation au lieu de l'étudier.

Webinaires & conférences

- Série Transformer ensemble (4 conférences) **INTERFACE** × **OPTA-S**
- Webinaire « Réussir une réorganisation : les cinq écueils » **OPTA-S**

Formations

- Gérer le changement avec succès **OPTA-S**
- Réussir vos projets **OPTA-S**
- Adopter le modèle QCD+ **OPTA-S**
- Manager la transformation numérique **INTERFACE**
- Sécuriser ses décisions : modes de gestion et commande publique **SGP**
- Connaître les fondamentaux du nouveau mandat **SGP**

Parcours certifiants

- Manager un projet client (certifAtlas) **OPTA-S**

Immersiv' · livres-jeux

- Immersiv' épisode 1 : L'Équipée, le changement **OPTA-S**
- Tomes 2 et 3 « Le manager, ce héros » **OPTA-S**

Coaching · codév.

- Coaching de transformations **INTERFACE**

Conseil · accomp.

- Cadrage et conduite de transformations **OPTA-S** · **INTERFACE**
- Modes de gestion et montages contractuels **SGP**

Études · diagnostics

- Études prospectives **INTERFACE**
- enquêtes de terrain **INTERFACE**
- mesure d'impact des projets **OPTA-S**

OPTA-S

Adopter le modèle QCD+ pour optimiser son service

Qualité, coûts, délais : augmentés de la QVCT et de la RSE



RÉFÉRENT : ELOI TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · MATIN

Introduction au modèle QCD+

- Définition du modèle et des composantes QVCT et RSE
- Principes de qualité, coûts, délais et impact sur l'efficacité et la satisfaction usager
- Outils de mesure et méthodes d'évaluation de la QVCT ; introduction aux pratiques RSE

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Modèles organisationnels

- Middle office, par processus, par métiers, cellules autonomes (UAP/ZAP), matricielle, agile : avantages et inconvénients
- Atelier : jeu de cartes pour identifier des actions QCD+ adaptées aux réalités des participants

JOUR 2 · MATIN

Simulation de transformation

- Jeu de fil rouge : transformer une organisation traditionnelle vers le modèle QCD+
- Étape 1 : diagnostic initial des flux et points de blocage
- Étape 2 : définition des objectifs QCD+ et plan d'action

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Mise en œuvre et pilotage

- Étape 3 : techniques d'optimisation des flux (lean, kanban)
- Étape 4 : outils de pilotage, indicateurs et tableaux de bord
- Quiz de validation des acquis

Modalités pratiques

Public
Responsables d'organisation et de service

Prérequis
Compréhension des concepts de gestion de projet et d'organisation ; familiarité avec les tableaux de bord

Durée et format
2 jours · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Maîtriser les composantes du modèle QCD+ (qualité, coûts, délais, QVCT, RSE)
2. Adapter des modèles organisationnels (UAP, ZAP, middle office) au contexte QCD+
3. Intégrer les principes de QVCT et de RSE dans une démarche d'organisation efficace

OPTA-S

Réussir vos projets

Conduire un projet de bout en bout : méthode, acteurs et accompagnement du changement

RÉFÉRENT : CHRISTOPHE BESSIN **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



JOUR 1 · MATIN

Caractéristiques d'un projet

- Définir la gestion de projet ; typologies de projet
- Les acteurs d'un projet et les modèles d'organisation les plus courants

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Acteurs et phases

- Rôles et responsabilités du chef de projet et des équipes projet
- Les autres acteurs des projets

JOUR 2 · MATIN

Le processus de conduite de projet

- Constituants et phases ; notion de jalons
- Les outils associés à chaque phase et la communication
- Exercices et étude de cas

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Accompagnement du changement en conduite de projet

- Mécanismes de résistance au changement et accompagnement des acteurs
- Freins et facteurs de réussite
- Motivation et communication autour de son projet

Modalités pratiques

Public
Chefs de projet, membres d'équipes projet

Prérequis
Aucun

Durée et format
2 jours · Présentiel ou distanciel ; apports théoriques, exercices, jeux de rôle, mises en situation, co-développement

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire et quiz ; suivi post-formation. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Identifier les étapes d'une gestion de projet, le rôle du chef de projet et de l'équipe
2. Intégrer toutes les composantes : performance, coûts, délais, risques
3. Maîtriser les méthodes et outils pour planifier et piloter son projet
4. Déployer un accompagnement au changement auprès des équipes

OPTA-S

Gérer le changement avec succès

Diagnostiquer, outiller et communiquer pour embarquer les équipes

RÉFÉRENT : CHRISTOPHE BESSIN **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

JOUR 1 · MATIN

Comprendre le changement

- Définir la notion de changement ; problématiques et enjeux
- Atelier : quiz interactif, débat, recueil des expériences vécues

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Identifier les leviers

- Principaux leviers d'accompagnement et gestion des acteurs impactés
- Communication adaptative, gestion du projet de changement, identification des risques, dimension générationnelle
- Atelier : jeu de rôle « manager du changement »

JOUR 2 · MATIN

Accompagner le changement

- Identifier et caractériser les positions des acteurs ; établir la stratégie de gestion
- Mise en place des actions d'anticipation
- Atelier : construire un plan d'accompagnement

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Communiquer efficacement

- Principes de communication en situation de changement ; élaborer sa stratégie
- Anticiper les résistances et comprendre les profils
- Atelier : étude de cas de communication en situation de changement

Modalités pratiques

Public
Managers et porteurs de projets de transformation

Prérequis
Aucun

Durée et format
2 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les dynamiques du changement
2. Acquérir des outils et des méthodes de gestion du changement
3. Développer des compétences en communication et en accompagnement
4. Favoriser l'engagement et l'adaptabilité des équipes

OPTA-S

Mesurer l'impact social des projets pour valoriser son action

Évaluation d'impact : notions, méthodes et indicateurs



RÉFÉRENT : CHRISTOPHE BESSIN **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

MATIN

Mesurer l'impact social

- L'impact social : de quoi parle-t-on, et pourquoi le mesurer ?
- Un modèle d'analyse de la valeur : besoins, objectifs, activités, résultats, impacts
- Travail en sous-groupes sur le projet de chaque participant, puis partage en plénière

MATIN

Identifier les parties prenantes

- Les différentes typologies de parties prenantes
- Identifier celles de son propre projet et partager en plénière

APRÈS-MIDI

Connaître les méthodes d'évaluation

- Méthodes quantitatives, qualitatives et de monétarisation
- Application à son projet en sous-groupes

APRÈS-MIDI

Définir des indicateurs

- Types et natures d'indicateurs ; comment construire un indicateur
- Construction des indicateurs de son projet

Modalités pratiques

Public
Managers d'équipe ou transversaux, si possible en charge de projets

Prérequis
Aucun

Durée et format
1 journée · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire et quiz. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Se repérer dans les notions, enjeux et étapes de l'évaluation d'impact
2. Utiliser les méthodes et outils existants
3. Anticiper les problématiques pratiques pour les organisations de l'économie à impact
4. Intégrer ces méthodes d'évaluation dans ses activités

OPTA-S

Créer des territoires innovants avec l'EMI

École du Management par l'Innovation : parcours de 12 jours menant au diplôme d'université Design et Transformation des Politiques Publiques

RÉFÉRENT : PIERRE-HENRI HAMBURGER **FORFAIT PAR PROMOTION · SUR DEVIS**



JOURS 1 À 6

Lancement et design de service

- Lancement : présentation du parcours, constitution des équipes, principes du mode projet
- Notions clés du design de service et du design thinking ; cadrer son projet et pratiquer l'immersion terrain
- Comprendre l'expérience usager : parcours usager, personas, regroupement, pistes d'action
- Posture de facilitateur, méthodes de créativité, fiches idées, prototypage et storytelling

JOURS 7 À 9

Excellence opérationnelle

- Les trois composantes de la performance ; méthodes et clés du succès
- Mesurer la performance du processus : temps de traversée, qualité, effet du goulot
- Chantier d'amélioration continue (KAIZEN) et management visuel
- Cartographie de la chaîne de valeur, optimisation des flux et élimination des gaspillages

JOURS 10 ET 11

Contrôle de gestion et mesure d'impact

- Piloter l'action publique par le contrôle de gestion ; objectifs du tableau de bord
- De la base de données au tableau de bord : construire les indicateurs du projet
- Mesure d'impact social : modèle d'analyse de la valeur, parties prenantes, méthodes d'évaluation

JOUR 12

Bien-être au travail et conduite du changement

- Carte des alliés, stratégies d'action, champ de forces
- Causes de la résistance ; analyse de l'impact QVT d'un projet
- Postures managériales : coach, jardinier, facilitateur ; étapes et outils d'accompagnement

Modalités pratiques

Public
Cadres en position d'encadrement participant à un projet innovant

Prérequis
Position d'encadrement, participer à un projet innovant

Durée et format
12 jours en alternance · Formation présentielle, suivi à distance ; formats inter ou intra

Tarif
Forfait par promotion de 8 à 16 stagiaires, sur devis

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Jury et soutenance. Validation : diplôme d'université (diplôme d'établissement) délivré par CY Cergy Paris Université ; non inscrit au RNCP, il ne confère pas de niveau de qualification et n'ouvre pas de poursuite d'études

Objectifs

1. Comprendre les fonctionnements actuels pour innover le service public de demain
2. Optimiser les processus pour améliorer la performance des services aux usagers
3. Piloter l'activité par la mise en place de tableaux de bord
4. Mesurer les effets d'un projet sur ses bénéficiaires tout en conciliant bien-être et performance

SGP

Connaître les fondamentaux du nouveau mandat

Maîtriser le cadre institutionnel et juridique de l'élu local

RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**



LE CADRE INSTITUTIONNEL DE LA COMMUNE

- L'organisation territoriale : commune, EPCI, département, région
- Les compétences communales et les transferts à l'intercommunalité
- Les conséquences pratiques des transferts de compétences

LE STATUT DE L'ÉLU LOCAL

- Les droits : indemnités, formation, protection fonctionnelle
- Les obligations : assiduité, probité, déclarations d'intérêts
- La prévention des conflits d'intérêts

Le fonctionnement du conseil municipal

- La préparation et le déroulement des séances
- Quorum, vote, délibérations
- Le rôle des commissions et les droits de l'opposition

LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉLU

- Responsabilité civile et pénale
- Les principales infractions : prise illégale d'intérêts, favoritisme, détournement
- Les bonnes pratiques pour sécuriser son action

Modalités pratiques

Public
Élus municipaux nouvellement élus ou souhaitant consolider leurs bases

Prérequis
Aucun

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 8 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Comprendre l'organisation institutionnelle de la commune et de l'intercommunalité
2. Maîtriser les droits et obligations de l'élu municipal
3. Identifier les responsabilités juridiques liées au mandat
4. Appréhender les relations avec l'administration et les services
5. Connaître les règles de fonctionnement du conseil municipal

SGP

Sécuriser ses décisions : modes de gestion et commande publique

Choisir, contractualiser et contrôler sans s'exposer



RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**

CHOISIR UN MODE DE GESTION

- Panorama : régie directe, DSP, marché public, SPL et SEM
- Les critères du choix : maîtrise, coût, risque, réversibilité
- Les moments de bascule : création, renouvellement, crise du service

Les fondamentaux de la commande publique

- Liberté d'accès, égalité de traitement, transparence
- Seuils et procédures : ce qu'un élu doit savoir sans être acheteur
- Le rôle de l'élu dans l'attribution : commission, délibération, signature

PRÉVENIR LES RISQUES

- Prise illégale d'intérêts et favoritisme appliqués aux situations concrètes
- Les critères environnementaux et sociaux devenus obligatoires
- Traçabilité des décisions et gestion des situations de déport

CONTRÔLER L'EXÉCUTION

- Suivre un contrat dans la durée : rapports, indicateurs, pénalités
- Les rendez-vous de renégociation et la fin de contrat
- Anticiper le renouvellement pour garder la main

Modalités pratiques

Public
Maires, adjoints, élus siégeant en commission d'appel d'offres

Prérequis
Aucun

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Comparer les modes de gestion d'un service public : régie, délégation, marché, société publique
2. Comprendre les grands principes et seuils de la commande publique
3. Repérer les zones de risque juridique dans les décisions courantes du mandat
4. Savoir quand et comment s'entourer : services, conseils externes, contrôle de légalité
5. Suivre l'exécution des contrats et se réserver des marges de renégociation



02

TRANSFORMER LES MODES DE MANAGEMENT

Du primo-manager au comité de direction : professionnaliser, outiller, faire tenir dans la durée.

TRANSFORMATION 02

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

Le manager d'aujourd'hui encadre à distance partielle, arbitre sous contrainte, absorbe les réactions de son équipe et tient le cap sans toujours disposer des leviers. Notre offre managériale couvre l'ensemble du cycle, de la première prise de fonction au comité de direction, du management de proximité au management de managers, et se décline sur toutes les modalités : conférence pour ouvrir, formation pour outiller, parcours certifiant pour ancrer, coaching et codéveloppement pour tenir dans la durée. Elle repose sur deux dispositifs propriétaires : la Boussole managériale, qui installe un langage commun sur la posture, et ComCoop®, notre démarche de communication coopérative, désormais accessible en e-learning.

Webinaires & conférences

- Séries Dynamiques collectives et Travailler autrement (8 conférences) **INTERFACE** × **OPTA-S**
- Webinaire « Manager en hybride : ce que dit le travail réel » **INTERFACE**

Formations

- 12 formations phares du cycle managérial **INTERFACE**
- Potentiel managérial et intelligence émotionnelle **OPTA-S**
- Gérer son stress et celui des autres **OPTA-S**
- ComCoop® **OPTA-S**
- Facilitation et intelligence collective **OPTA-S**
- Engager et mobiliser durablement une équipe **SGP**

Parcours certifiants

- Parcours dirigeant **OPTA-S**
- EMI : DU Design et Transformation des Politiques Publiques **OPTA-S**
- Leadership & Management Campus Atlas **OPTA-S**

Immersiv' · livres-jeux

- Tome 1 « Le manager, ce héros » : ComCoop **OPTA-S**
- Boussole managériale **OPTA-S**

E-learning

- ComCoop® e-learning **OPTA-S**

Coaching · codév.

- Coaching managérial · communautés de managers · codéveloppement **INTERFACE** · **OPTA-S**

Conseil · accomp.

- Conseil aux équipes de direction · séminaires stratégiques **INTERFACE** · **OPTA-S**

Études · diagnostics

- Boussole managériale · auto-diagnostics de posture et de leadership **OPTA-S** · **INTERFACE**

OPTA-S

Développer son potentiel managérial avec l'intelligence émotionnelle et les soft skills

Émotions, croyances et posture : les leviers d'un management ajusté



RÉFÉRENT : LAURENT ADAM **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · MATIN

Comprendre les émotions

- Concepts fondamentaux de l'intelligence émotionnelle et importance des émotions dans la performance managériale
- Émotions primaires et secondaires ; les « 50 nuances » et l'importance de nommer précisément
- Exercice : cartographie des émotions personnelles et de leur impact en situation professionnelle

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Croyances et écoute

- Pyramide de Dilts : dissocier croyances, émotions et comportements
- Atelier : identifier les croyances limitantes et les transformer en ressources
- Écoute active et empathie : simulations de dialogues, reformulation émotionnelle, feedback en groupe

JOUR 2 · MATIN

Leadership émotionnel

- Définir son style d'autorité à travers l'intelligence émotionnelle
- Poser un cadre managérial en mobilisant son intelligence émotionnelle ; études de cas d'affirmation de soi
- Compliments constructifs et feedback positif : exercice en duo et débriefing collectif

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Outils et personnalités difficiles

- Entretiens bilatéraux, trousse de secours pour éviter le triangle dramatique, outils de facilitation
- Gestion des personnalités difficiles : types, stratégies face à l'anxiété et aux conflits, simulations
- Clôture : autoévaluation et plan d'action personnel

Modalités pratiques

Public
Managers en poste ou en préparation

Prérequis
Être en situation managériale ou se préparer à le devenir

Durée et format
2 jours · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Auto-évaluation en fin de formation. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Explorer la diversité des émotions humaines et analyser leur impact sur les interactions
2. Transformer les croyances limitantes en croyances ressources
3. Renforcer son leadership par l'écoute active, l'empathie et l'affirmation de soi
4. Utiliser l'intelligence émotionnelle pour gérer les personnalités difficiles et renforcer la cohésion

OPTA-S

Gérer son stress et celui des autres

Réguler son propre stress et soutenir la résilience de son équipe

RÉFÉRENT : LAURENT ADAM **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



JOUR 1 · MATIN

Décrypter les mécanismes du stress

- Identifier les sources de stress en management, internes et externes
- Analyse des drivers internes : messages contraignants de l'analyse transactionnelle
- Atelier : autodiagnostic des sources de stress personnelles

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Réguler son stress

- Techniques de relaxation, gestion du temps et priorisation
- Lâcher-prise et autonomie émotionnelle ; ajuster ses attentes
- Atelier : élaboration d'une routine de bien-être et d'un plan d'action personnalisé ; improvisation théâtrale

JOUR 2 · MATIN

Comprendre le stress des collaborateurs

- Identifier les facteurs de stress dans l'équipe ; signes de surcharge mentale
- L'écoute active comme outil de gestion du stress ; simulation d'entretien
- Atelier : élaboration d'une carte des facteurs de stress

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Créer un environnement de soutien

- Techniques de coaching pour aider à gérer le stress
- Pratiques de groupe : réunions de feedback, moments de décompression
- Prévenir la charge mentale : signaux faibles, répartition du travail, entraide

Modalités pratiques

Public
Managers en poste ou en préparation

Prérequis
Être en situation managériale ou se préparer à le devenir

Durée et format
2 jours · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Auto-évaluation et plan d'action individuel et collectif. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. S'approprier les mécanismes du stress et repérer ses drivers personnels
2. Déchiffrer les facteurs de stress et les besoins psychologiques des collaborateurs
3. Développer l'écoute active et des techniques de coaching pour renforcer la résilience de l'équipe
4. Mettre en place des routines de bien-être et expérimenter des techniques de lâcher-prise

OPTA-S

Développer la coopération d'équipe avec ComCoop®

La démarche propriétaire de qualité relationnelle : stage de découverte et premier badge



RÉFÉRENT : STÉPHANE TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · MATIN

Enjeux et mécanismes

- Les enjeux de la qualité relationnelle pour la coopération d'équipe
- Auto-évaluation initiale de ses compétences relationnelles
- La situation ComCoop et le mécanisme 2M.2E.2R : messages, réactions, émotions
- Émotions et besoins ; réaction ou stratégie à double effet

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Se connaître et analyser

- Atelier boutons, réactions limitantes et gestion des émotions
- Étude de cas n° 1 : analyser une situation réelle avec le protocole S.E.B.S.E

JOUR 2 · MATIN

Consolider les notions

- Le V.I.M : repérer les variations de ses émotions
- Réactivation des notions avec le jeu de cartes ComCoop
- Étude de cas n° 2 : quand on fait payer un besoin non satisfait

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

S'exprimer en mode ComCoop

- Atelier d'expression : chercher la formulation ComCoop, écoute « girafe », grille de vérification du message, appui de l'IA
- Le réflexe ComCoop face aux situations du quotidien
- Test de connaissances, premier badge et bilan des deux journées

Modalités pratiques

Public
Équipes et managers engagés dans une démarche de qualité relationnelle

Prérequis
Aucun : stage de découverte de l'approche

Durée et format
2 jours · Présentiel uniquement

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire et bilan qualitatif individuel. Validation : Premier badge de compétences ComCoop

Objectifs

1. Partager les enjeux de la qualité relationnelle pour la coopération des équipes
2. S'approprier les notions de base et les outils de l'approche
3. Analyser une situation relationnelle avec le protocole S.E.B.S.E
4. S'exercer à la formulation ComCoop et obtenir le premier badge de compétences

OPTA-S

Développer l'intelligence collective par la facilitation

Adopter la posture de facilitateur et concevoir des ateliers qui produisent des résultats



RÉFÉRENT : CHRISTOPHE BESSIN **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · MATIN

Comprendre la facilitation

- L'intelligence collective : définition, enjeux et puissance
- Les objectifs d'un atelier d'intelligence collective ; comment l'exploiter et la canaliser
- Identifier le rôle de facilitateur par rapport aux autres métiers de l'accompagnement

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

La posture et la dynamique

- Éléments clés de la posture : neutralité, écoute active, humilité, bienveillance, reformulation, questionnement
- Présenter l'objectif, guider et créer un cadre sécurisant pour arriver à des résultats
- Co-construire les règles du jeu et favoriser l'engagement ; stimuler la dynamique et la créativité du groupe

JOUR 2 · MATIN

Concevoir et préparer

- Cadrer une démarche de facilitation ; explorer et choisir les activités (boîte à outils)
- Organiser son atelier : déroulé, activités, gestion du temps, alternatives
- Préparer la logistique : matériel, espace, présentiel ou distanciel ; spécificités de la facilitation à distance

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Animer

- Travailler sa prise de parole, conduire des échanges structurés
- Poser les bonnes questions, rebondir, valoriser ; fédérer le groupe autour de l'objectif
- Animer avec flexibilité, gérer les bloqueurs et les cas difficiles ; enseignements à retenir

Modalités pratiques

Public
Managers et personnes ayant des groupes à animer

Prérequis
Avoir des groupes à animer ou une équipe à manager

Durée et format
2 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. S'approprier la posture de facilitateur
2. Prendre sa juste place au service du groupe
3. Comprendre le processus de conception d'ateliers et construire des séances de travail collaboratif
4. Déployer plusieurs types d'activités, techniques et outils de créativité et apprendre à les choisir

Engager et mobiliser durablement une équipe



Développer un leadership mobilisateur et fédérateur

RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME · **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**

Les fondamentaux du leadership de l'élu

- Les styles de leadership et leurs effets sur l'équipe municipale
- Identifier son style dominant et ses axes de développement
- Articuler légitimité élective et posture managériale

LES CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT

- Les ressorts de la motivation des adjoints et des agents
- Construire et partager une vision mobilisatrice pour le mandat
- Fixer des objectifs clairs et pratiquer la délégation

L'ANIMATION DU COLLECTIF MUNICIPAL

- Favoriser la participation en réunion d'adjoints
- Créer des espaces de dialogue entre élus et services
- Entretenir la dynamique collective sur la durée du mandat

La prévention et la gestion des tensions

- Repérer les signaux faibles de désengagement ou de conflit
- Médiation et résolution de conflits entre élus ou entre élus et services
- Recadrer avec fermeté en préservant la relation

Modalités pratiques

Public
Maires, adjoints, présidents de commission

Prérequis
Exercer des fonctions de pilotage ou d'encadrement

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Identifier les leviers de motivation des collaborateurs et des élus
2. Adopter une posture de leader inspirant et fédérateur
3. Construire une vision partagée et la communiquer efficacement
4. Animer des réunions productives et participatives
5. Gérer les tensions et maintenir la cohésion d'équipe

INTERFACE

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

INTERFACE

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

INTERFACE

Recruter et intégrer un collaborateur



STÉPHANIE DÉGÉRAUD-BORNUAT

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

Programme

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

INTERFACE

Conduire un entretien annuel d'activité

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



Programme

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



03

TRANSFORMER LES MODES DE PILOTAGE

Notre histoire depuis 2005 : la qualité, la performance, les processus, le management visuel.

TRANSFORMATION 03

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

C'est notre métier d'origine et il reste notre socle : la qualité, la performance, les processus. Auditer une performance plutôt qu'une conformité, cartographier un flux pour en retirer les gaspillages, animer un atelier d'optimisation qui aboutit à des décisions, construire un tableau de bord que l'on regarde vraiment, installer un management visuel qui tienne au-delà du premier mois. À ce socle opérationnel s'ajoute le pilotage stratégique et financier : trajectoire budgétaire, programmation des investissements, indicateurs d'un projet de mandat, évaluation des politiques publiques. Piloter, ce n'est pas mesurer davantage, c'est mesurer moins de choses, mieux choisies, et s'en servir pour décider.

Webinaires & conférences

- Webinaires « Le tableau de bord en une heure » et « Management visuel : par où commencer » **OPTA-S**

Formations

- Audit de performance **OPTA-S**
- Audit qualité **OPTA-S**
- Maîtriser et piloter les processus **OPTA-S**
- Ateliers d'optimisation **OPTA-S**
- Production et flux **OPTA-S**
- Booster la performance de son équipe **OPTA-S**
- Management visuel **OPTA-S**
- Cycle budgétaire et finances locales **SGP**
- Stratégie financière du mandat **SGP**
- Indicateurs de pilotage du mandat **SGP**

Coaching · codév.

- Accompagnement de pilotes de processus **OPTA-S**

Conseil · accomp.

- Pilotage de la qualité et de la performance **OPTA-S**
- Équilibres financiers et prévention des risques **SGP**

Études · diagnostics

- Mesure d'impact des projets **OPTA-S**
- Évaluation des politiques publiques **SGP**

OPTA-S

Maîtriser et piloter les processus

Comprendre, modéliser, analyser et piloter les processus de son organisation

RÉFÉRENT : RAPHAËL GAIFFE **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

JOUR 1 · MATIN

Comprendre les processus

- Approche transverse orientée client ; le PCP (Processus Client Produit)
- Articulation des processus avec les lignes hiérarchiques
- Atelier : quiz interactif et débat sur l'importance des processus

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Modéliser et analyser

- Étapes de modélisation et outils associés : carte d'identité, logigramme, analyse des risques
- Analyse des processus actuels et identification des points d'amélioration
- Atelier : simulation en groupe sur un processus fictif

JOUR 2 · MATIN

Piloter efficacement un processus

- Rôle, compétences et responsabilité du pilote de processus ; jeu du PERSONA
- Outils de pilotage, tableaux de bord et indicateurs de performance
- Atelier : développer des indicateurs selon l'approche SQCDP

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Amélioration continue

- Boucles de régulation ; données à analyser (voix du terrain, voix du client, indicateurs, risques)
- Revue de processus et plan d'actions
- Atelier : piloter un processus réel

Modalités pratiques

Public
Pilotes de processus ou personnes en soutien du pilotage

Prérequis
Être en position de pilotage de processus ou en soutien

Durée et format
2 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Quiz et questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre l'environnement et l'architecture des processus
2. Comprendre les missions de pilote de processus
3. Identifier les outils et les méthodes au service de l'amélioration continue
4. S'approprier les techniques agiles de pilotage de processus

OPTA-S

Optimiser la production et les flux

Piloter la production dans les services et optimiser les flux par les données

RÉFÉRENT : ELOI TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

JOUR 1 · MATIN

Introduction au pilotage de la production et des flux

- Importance de l'optimisation des flux dans les services
- Concepts de base : taux de service, productivité, délais
- Impact de l'optimisation sur la satisfaction usager et la rentabilité

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Techniques d'optimisation des flux

- Flux tiré et flux poussé ; juste-à-temps, Kanban, lean management
- Diagramme de flux (Value Stream Mapping), goulots d'étranglement et gaspillages
- Exercice de groupe : cartographier un flux, identifier les étapes sans valeur ajoutée, proposer des solutions

JOUR 2 · MATIN

Techniques de pilotage et outils de suivi

- Méthode PDCA pour l'amélioration continue
- Tableaux de bord et indicateurs ; analyse des données pour décider
- Jeu de fil rouge : simuler la gestion d'un flux et ajuster les ressources

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Synthèse et validation

- Comparaison des résultats, stratégies et défis
- Retour d'expérience des participants
- Quiz de validation des acquis

Modalités pratiques

Public
Responsables de service, pilotes d'activité

Prérequis
Connaissances en gestion de projet, performance et indicateurs ; notions de lean management appréciées

Durée et format
2 jours · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les bases du pilotage de la production dans les services
2. Appliquer les techniques d'optimisation des flux et utiliser des outils d'analyse
3. Piloter les processus en s'appuyant sur les indicateurs de performance
4. Optimiser un flux en équipe et prendre des décisions fondées sur les données

OPTA-S

Conduire un audit de performance

Diagnostiquer la performance d'un processus, au-delà de l'audit de conformité

RÉFÉRENT : ELOI TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'AUDIT

- L'expérience des participants : points forts et limites actuelles
- Les enjeux repérés dans les organisations
- Incidences pratiques : compétence, organisation

CONNAÎTRE LES NOTIONS CLÉS

- Caractériser concrètement la notion de performance
- Positionnement de l'audit de performance par rapport aux autres techniques d'optimisation
- Caractéristiques de l'audit de performance

Savoir utiliser la méthode et les outils

- Étapes détaillées de réalisation d'un audit de performance et durée de chaque étape
- Nouveaux outils et nouveaux acteurs à mobiliser
- Pilotage du dispositif : déclenchement, programmation, communication auprès des acteurs

Expérimenter par la mise en pratique (étude de cas fil rouge)

- Formuler une lettre de cadrage adaptée ; poser et valider les hypothèses d'investigation
- Construire une grille d'audit ; articuler entretiens, observations, tirage aléatoire, analyse de pratiques
- Formuler les constats et restituer les résultats de la mission

Modalités pratiques

Public
Collaborateurs ayant une première expérience, souhaitant enrichir leurs compétences pour diagnostiquer la performance d'un processus

Prérequis
Première expérience de l'audit

Durée et format
2 jours · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Tour de table et questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les enjeux d'évolution des approches d'audit
2. Découvrir les spécificités de l'audit de performance par rapport à l'audit de conformité
3. S'approprier les étapes de réalisation d'un audit de performance

OPTA-S

Mettre en pratique l'audit qualité

Devenir auditeur qualité interne : méthode, posture et restitution

RÉFÉRENT : ELOI TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

JOUR 1

Fondamentaux de la qualité et définitions de l'audit

- Concepts clés d'un système de management de la qualité ; exigences ISO 9001 v2015 (exercice ludique d'appropriation)
- Définition de l'audit qualité interne, objectifs, vocabulaire, pondération des écarts
- La réunion d'ouverture et les entretiens d'audit : méthode de questionnement

JOUR 2

Le processus d'audit

- Déclenchement d'un audit et programme d'audit
- Préparation : constitution de l'équipe, lettre de mission (objectif, champ, périmètre), étude des pièces
- Conception du programme de travail : grille d'audit et planning

JOUR 3

Le comportemental en audit terrain

- Gestion des acteurs de l'audit et prise de notes
- Constitution de preuves d'audit pertinentes, suffisantes et fiables
- Analyse des causes racines et élaboration des recommandations

JOUR 4

Constats et clôture

- Rédaction des constats et du rapport d'audit ; pondération
- La réunion de clôture et la restitution des constats
- Mise en pratique d'un audit interne complet

Modalités pratiques

Public
Auditeurs qualité internes désignés

Prérequis
Avoir été nommé auditeur qualité interne au sein de son organisme

Durée et format
4 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire et mise en pratique d'un audit interne. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les concepts clés d'une démarche qualité
2. Pouvoir identifier les critères des audits
3. Connaître la méthode d'audit selon les référentiels
4. Savoir pondérer et présenter un constat

OPTA-S

Animer des ateliers d'optimisation des processus

Conduire un chantier d'optimisation de bout en bout, du diagnostic au bilan

RÉFÉRENT : ELOI TATU **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



JOUR 1

Comprendre les enjeux et les concepts clés

- Contexte et enjeux : performance collective et recherche d'efficience ; triptyque qualité-coût-délai
- Optimisation et innovation ; optimisation et qualité de vie au travail : synergies et limites
- Approche processus, gestion de flux, voix du client, analyse de la valeur, recherche des irritants
- Quick wins et projets ; conditions de préparation et d'animation d'un atelier réussi

JOUR 2

Initier et conduire un chantier

- Les étapes DMAAC : Définir, Mesurer, Analyser, Améliorer, Clôturer
- Étape Définir puis étapes Mesurer et Analyser : outils et modalités pratiques
- Atelier : identification des goulots et des irritants, analyse des causes, formalisation d'une VSM

JOUR 3

Finaliser un chantier

- Étape Améliorer : outils et modalités pratiques
- Atelier : identification des leviers, stratégie rapide et innovation en rupture
- Étape Clôturer : formaliser un bilan d'atelier et présenter des leviers hiérarchisés au commanditaire

Modalités pratiques

Public
Animateurs d'ateliers, chefs de projet, pilotes de processus

Prérequis
Aucun

Durée et format
3 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Tour de table et évaluation des connaissances à partir d'un serious game. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Conduire et mener à bien un atelier ou un projet d'optimisation
2. Maîtriser les étapes d'un atelier d'optimisation
3. Comprendre l'importance de la conduite du changement et accompagner un groupe de travail

OPTA-S

Booster la performance de son équipe

Manager par la performance : leviers, outils, indicateurs et pilotage

RÉFÉRENT : PIERRE-HENRI HAMBURGER **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

JOUR 1 · MATIN

Comprendre la performance

- Introduction à la gestion de la performance : efficacité, efficience, responsabilité sociétale
- Atelier : quiz interactif, tableau blanc partagé, débat sur les enjeux

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Utiliser les outils

- Techniques et méthodes de formalisation de la performance
- Sélection des clients, sélection des indicateurs, critères de performance
- Atelier : simulation en groupe d'utilisation des outils de gestion

JOUR 2 · MATIN

Le management permanent

- Communication managériale : faire savoir, faire comprendre, faire agir
- Application des techniques de gestion de la performance
- Atelier : études de cas réels et partage de pratiques entre pairs

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Mettre en œuvre

- Simulation de gestion de la performance avec données chiffrées
- Tableau de bord, instances et pilotage du suivi
- Atelier : gestion de la performance réelle en sous-groupes

Modalités pratiques

Public
Managers d'équipe

Prérequis
Aucun

Durée et format
2 jours · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les leviers de performance collective
2. Appliquer des techniques de management axées sur la performance
3. Développer des compétences de leadership pour mobiliser et inspirer
4. Mettre en place un suivi et des indicateurs de performance

OPTA-S

Utiliser le management visuel pour animer le collectif

De l'industrie au service public : un outil au service du fonctionnement des équipes

RÉFÉRENT : RAPHAËL GAIFFE **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

MATIN

Comprendre

- Origine, finalités, valeurs et illustrations du management visuel
- Contributions opérationnelles vis-à-vis de l'équipe
- Points de vigilance et recommandations pour l'installation dans les services et sa généralisation

APRÈS-MIDI

Construire son prototype et sa routine

- La démarche de mise en œuvre : la méthode IDEAL
- Animer en présentiel ou en distanciel un atelier de prototypage de l'espace visuel
- Composantes du panneau : activités, vie du service, projets ; outils numériques pour le distanciel
- Mise en place et animation des routines en physique, à distance et en hybride ; routines d'escalade et routines qualité

Modalités pratiques

Public
Managers ayant une équipe à animer

Prérequis
Avoir une équipe à manager

Durée et format
1 journée · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Tour de table, questionnaire et réalisation d'un panneau de management visuel. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les apports et les limites du management visuel
2. Connaître les principaux outils du management visuel
3. Pouvoir construire un système de management visuel dans son service

SGP

Comprendre le cycle budgétaire et les finances locales

Acquérir les clés de lecture des finances communales



RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME

INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR

Les principes fondamentaux des finances locales

- Annualité, unité, universalité, équilibre
- La nomenclature comptable : sections, chapitres, articles
- Fonctionnement et investissement : logiques et enjeux

Les ressources et dépenses de la commune

- Dotations, fiscalité locale et leurs évolutions
- Emprunt, redevances, tarification, cessions
- Charges générales, dépenses de personnel, investissement

LE CYCLE BUDGÉTAIRE ANNUEL

- Préparation et vote du budget primitif : calendrier et arbitrages
- Décisions modificatives et budget supplémentaire
- Le compte administratif : clôture et analyse des écarts

L'analyse de la santé financière d'une commune

- Autofinancement, endettement, rigidité des charges
- Se comparer grâce aux bases de données publiques
- Une stratégie financière cohérente avec le projet de mandat

Modalités pratiques

Public
Élus municipaux, membres de la commission des finances

Prérequis
Aucun (accessible aux non-spécialistes)

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 8 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Comprendre la structure et les principes du budget communal
2. Lire et analyser les documents budgétaires essentiels
3. Identifier les principales ressources et dépenses de la commune
4. Maîtriser le calendrier et les étapes du cycle budgétaire
5. Participer activement aux débats et décisions financières

SGP

Définir les indicateurs de pilotage de son mandat

Du programme politique au plan de mandat mesurable



RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**

DU PROGRAMME AU PLAN DE MANDAT

- Passer des engagements de campagne à des objectifs formulés et priorisés
- Le plan de mandat comme contrat de départ avec l'administration
- Jalons, résultats attendus, responsabilités

CHOISIR SES INDICATEURS

- Indicateurs de moyens, de réalisation, de résultat et d'impact : ce que chacun dit et ne dit pas
- Le bon indicateur : disponible, compréhensible, discutable en conseil
- S'appuyer sur les données existantes de la collectivité et l'open data public

Construire et faire vivre le tableau de bord du mandat

- Une page par politique publique : la maquette de synthèse
- Le rythme de revue : trimestre politique, annualité budgétaire
- Interpréter un écart sans sur-réagir ni l'ignorer

RENDRE COMPTE

- Le bilan d'étape de mi-mandat : format et usages
- Communiquer l'avancement aux citoyens sans jargon gestionnaire
- Préparer l'évaluation de fin de mandat dès la première année

Modalités pratiques

Public
Maires, adjoints, élus délégataires ; binômes élu-DGS bienvenus

Prérequis
Aucun

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Traduire un programme de mandature en objectifs concrets et datés
2. Choisir un nombre resserré d'indicateurs pertinents par politique publique
3. Construire le tableau de bord du mandat et son rythme de revue
4. Articuler le suivi politique de l'élu et le pilotage administratif des services
5. Rendre compte de l'avancement aux citoyens de manière lisible

SGP

Bâtir la stratégie financière du mandat

De l'analyse rétrospective aux arbitrages d'investissement

RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**



LE DIAGNOSTIC RÉTROSPECTIF

- Épargne brute et nette, capacité de désendettement, rigidité des charges
- Se situer par rapport aux communes comparables
- Identifier les marges de manœuvre réelles

Le programme pluriannuel d'investissement

- Recenser, chiffrer et hiérarchiser les projets
- Plans de financement : autofinancement, subventions, emprunt
- Phaser les opérations selon la capacité financière

LA PROSPECTIVE DU MANDAT

- Construire des scénarios : fil de l'eau, volontariste, contraint
- Intégrer les incertitudes : dotations, fiscalité, charges externes
- Le lien entre prospective et plan de mandat

DÉCIDER ET EMBARQUER

- Les arbitrages structurants et leur mise en débat
- Le débat d'orientation budgétaire comme rendez-vous stratégique
- Associer le conseil et l'administration à la trajectoire

Modalités pratiques

Public
Maires, adjoints aux finances, membres de la commission des finances

Prérequis
Avoir suivi « Comprendre le cycle budgétaire » ou disposer des bases équivalentes

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Lire la trajectoire financière passée de sa collectivité et en tirer un diagnostic
2. Construire une prospective financière simple sur la durée du mandat
3. Dimensionner un programme pluriannuel d'investissement soutenable
4. Arbitrer entre fiscalité, endettement et maîtrise des charges
5. Préparer et porter le débat d'orientation budgétaire

SGP

Évaluer les politiques publiques de son territoire

Mesurer les effets, rendre compte, réorienter



RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME

INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR

CE QU'ÉVALUER VEUT DIRE

- Contrôle de gestion, suivi d'activité, évaluation : trois questions différentes
- Efficacité, efficience, cohérence, utilité : les critères classiques
- Ce qu'une commune peut raisonnablement évaluer seule

CADRER UNE ÉVALUATION

- Reconstituer la logique d'intervention d'une politique
- Formuler trois à cinq questions évaluatives qui comptent
- Mobiliser les données : gestion interne, open data, enquêtes simples

CONDUIRE LA DÉMARCHE

- Méthodes légères : analyse documentaire, entretiens, parangonnage
- Associer usagers et agents sans alourdir
- Le rôle du comité de suivi et la place des élus

DE L'ÉVALUATION À LA DÉCISION

- Restituer honnêtement : effets démontrés, incertitudes, angles morts
- Réorienter, amplifier ou arrêter : instruire les trois options
- Publier et débattre : l'évaluation comme acte démocratique

Modalités pratiques

Public
Élus municipaux et communautaires, présidents de commission

Prérequis
Aucun

Durée, effectif et format
1 jour (7 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Distinguer contrôle, suivi et évaluation d'une politique publique
2. Formuler les questions évaluatives utiles à la décision
3. Choisir des méthodes proportionnées aux moyens d'une collectivité
4. Transformer les résultats d'évaluation en décisions de réorientation
5. Utiliser l'évaluation comme outil de transparence démocratique



04

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, RÉUSSIR LES TRANSITIONS

Former, faire monter en compétence, accompagner les transitions professionnelles.

TRANSFORMATION 04

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

Former ses propres experts à transmettre, structurer une démarche compétences, concevoir un parcours qui combine présentiel, distanciel et situations de travail, mesurer ce qu'une formation a réellement produit : ce thème rassemble notre ingénierie et celle de nos clients. Il porte aussi les transitions individuelles, prise de parole, gestion du temps, bilans de parcours, transmission entre générations. L'angle qui nous distingue est celui des sciences cognitives : comprendre comment on apprend, ce que coûte l'attention, pourquoi le débrief produit plus que l'exercice. Nos formats innovants, gamification, théâtre forum, escape games pédagogiques, ne sont pas des ornements : ils servent cette exigence.

Webinaires & conférences

- Série Cognition (4 conférences) **INTERFACE** × **OPTA-S**
- Webinaire « Évaluer l'impact d'une formation, vraiment » **INTERFACE**

Formations

- Pédagogie du formateur occasionnel **INTERFACE**
- Formation de formateurs internes **INTERFACE**
- Démarche compétences **INTERFACE**
- Prise de parole en public **INTERFACE** · **SGP**
- Gestion du temps **INTERFACE** · **OPTA-S**

Immersiv' · livres-jeux

- Innovation pédagogique : gamification, escape games, théâtre forum **INTERFACE**

Coaching · codév.

- Bilan de parcours professionnel collectif **INTERFACE**
- tutorat et mentorat **INTERFACE**

Conseil · accomp.

- Ingénierie pédagogique multimodale · AFEST · stratégie formation **INTERFACE**

Études · diagnostics

- Évaluation de l'impact des formations **INTERFACE**
- diagnostic séniorité et transmission **INTERFACE**

OPTA-S

Optimiser son temps avec des outils de productivité

Priorisation, outils et règles de disponibilité pour reprendre la main sur son agenda



RÉFÉRENT : FLORENT LACOUR

1 500 € NETS / JOUR EN INTRA

Programme

MATIN

Outils de planification et d'organisation

- Introduction aux outils de gestion de tâches et de calendrier ; démonstration et exploration pratique
- Adaptation des outils aux spécificités des organismes
- Portrait-robot des compétences et ressources à mobiliser

MATIN

Structurer ses tâches et priorités

- Atelier sur la matrice d'Eisenhower : différencier l'urgent de l'important
- Notions d'urgent et d'important, exemples concrets de tâches et d'échéances
- Application sur des cas réels et brainstorming collectif

APRÈS-MIDI

Techniques de productivité personnelle

- Time-blocking pour organiser son agenda ; méthode Pomodoro et gestion des interruptions
- Comprendre les budgets temps : solide, liquide, mouvant
- Questionner ses croyances et ses habitudes ; définir des règles de disponibilité raisonnées

APRÈS-MIDI

Plan d'action

- Élaboration d'un plan d'action concret ajusté aux besoins des participants
- Pistes de suivi et d'auto-évaluation

Modalités pratiques

Public
Tout collaborateur ou manager

Prérequis
Aucun

Durée et format
1 journée · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les principes de la gestion efficace du temps
2. Maîtriser des outils de productivité adaptés
3. Développer des stratégies de priorisation
4. Mettre en œuvre un plan d'action personnalisé

SGP

Maîtriser la prise de parole en public

Communiquer avec impact devant une assemblée

RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**



Comprendre les enjeux de la prise de parole

- Les spécificités de la communication publique pour un élu
- Identifier son profil de communicant : forces et axes de progrès
- Les attentes des auditoires : citoyens, conseil, partenaires

Structurer et préparer son intervention

- Définir son message clé
- S'adapter au format : discours inaugural, vœux, conseil municipal, réunion publique
- Construire un plan efficace : accroche, développement, conclusion

MAÎTRISER SA POSTURE ET SA VOIX

- Débit, articulation, modulation, silences
- Regard, gestuelle, occupation de l'espace
- Transformer le trac en énergie positive

Gérer l'interaction et les situations délicates

- Reformuler, argumenter, conclure
- Faire face aux objections et interpellations hostiles
- Garder la maîtrise du temps et recadrer les échanges

Modalités pratiques

Public
Élus municipaux (maires, adjoints, conseillers)

Prérequis
Aucun

Durée, effectif et format
2 jours (14 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Structurer un discours clair et percutant adapté à différents contextes
2. Maîtriser les techniques de communication verbale et non verbale
3. Gérer le trac et les situations imprévues lors d'interventions publiques
4. Adapter sa posture et son discours selon l'auditoire et l'enjeu
5. Répondre avec aisance aux questions et objections

INTERFACE

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

INTERFACE

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



LESLIE MÉRILLOU

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

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

INTERFACE

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

INTERFACE

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

05

RÉUSSIR LE VIRAGE NUMÉRIQUE ET L'IA

De la découverte de l'IA au pilotage de projets responsables.

TRANSFORMATION 05

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

L'intelligence artificielle générative s'est installée dans les organisations plus vite que les règles qui l'encadrent. Notre offre suit une progression volontairement simple : comprendre ce que ces outils savent et ne savent pas faire, acquérir les gestes qui font gagner du temps, puis, et c'est un autre métier, accompagner une équipe qui s'outille : poser le cadre, traiter les écarts d'appropriation, redéfinir le contrôle de la qualité. Pour les directions qui vont plus loin, nous cadrons et pilotons des projets d'IA responsables, du cas d'usage à la gouvernance. Les élus disposent enfin d'un module qui leur est propre, centré sur la préparation des séances, l'analyse des documents complexes et la déontologie du mandat.

Webinaires & conférences

- Série IA & Management (4 conférences) **INTERFACE**
- Webinaires « L'IA en une heure : ce qui change pour un manager » et « IA : ce que dit le cadre de l'État » **OPTA-S**

Formations

- Découvrir le potentiel de l'IA **OPTA-S**
- Manager avec l'IA au quotidien **OPTA-S**
- Manager la transformation IA de son équipe **OPTA-S**
- Cadrer et piloter un projet IA responsable **OPTA-S**
- Utiliser l'IA dans l'exercice de son mandat **SGP**
- L'IA et les métiers RH **INTERFACE**
- Culture numérique **INTERFACE**
- Collaborer avec Office 365 **OPTA-S**

E-learning

- Bibliothèque de cas d'usage par métier **OPTA-S**

Coaching · codév.

- Accompagnement des équipes qui s'outillent **OPTA-S** · **INTERFACE**

Conseil · accomp.

- Séminaires de direction IA **INTERFACE**
- diagnostic des usages **OPTA-S** · **INTERFACE**
- achat public de solutions d'IA **SGP**

Études · diagnostics

- Enquêtes sur l'évolution des façons de travailler et d'apprendre **INTERFACE**

OPTA-S

Découvrir le potentiel de l'IA

Premiers pas du manager avec l'intelligence artificielle générative

RÉFÉRENT : DIMITRIOS ECONOMIDES **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



Programme

MATIN

Identifier les bénéfices de l'IA pour le manager

- Concepts de base de l'intelligence artificielle et impact sur le monde du travail
- Ce qu'est l'IA générative ; avantages pour le management d'équipe
- Repérer les domaines du management où l'IA peut être sollicitée

APRÈS-MIDI

Utiliser des outils d'IA pour manager

- Tester différentes utilisations et explorer les outils utiles au management d'équipe
- Utiliser l'IA pour l'aide à la décision
- Améliorer la productivité, organiser les tâches, fluidifier les processus

MATIN

Maîtriser l'art du prompt

- Exercices pratiques de formulation de requêtes efficaces
- Création de contenu texte assistée : courriels, documents, supports de communication
- Création de contenu visuel assistée

APRÈS-MIDI

Accompagner et sécuriser

- Identifier les freins et impacts liés à l'introduction de l'IA dans l'équipe ; faciliter l'adoption
- Développer de nouvelles compétences dans l'équipe
- Points de sécurité et de confidentialité ; questions éthiques liées à l'usage de l'IA en management

Modalités pratiques

Public
Managers d'équipe ou transversaux

Prérequis
Disposer d'un compte gratuit d'un outil d'IA générative

Durée et format
1 journée · Présentiel ou distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire et quiz. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre les concepts clés de l'IA et s'approprier les principes fondamentaux
2. Apprendre à utiliser des outils d'IA générative pour améliorer son fonctionnement
3. Maîtriser les outils susceptibles d'améliorer l'efficacité des équipes
4. Adapter ses méthodes de management aux nouvelles technologies

OPTA-S

Collaborer efficacement avec Office 365

Faire de la suite collaborative un vrai outil de pilotage de service

INTERVENANT EXTERNE : LUDOVIC BIANAY **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · MATIN

Introduction à Office 365

- Concepts et principes de base ; importance de la collaboration
- Les logiciels clés : Teams, Planner, To Do, Lists
- Atelier : quiz interactif et débat

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Techniques d'utilisation

- Outils et méthodes de collaboration : Teams, SharePoint, OneNote, To Do
- Atelier : construire une base de connaissances partagée pour son projet ou son service

JOUR 2 · MATIN

Application pratique

- Étude de cas : construire un tableau de bord partagé avec Planner et Lists
- Appliquer les techniques pour piloter son service
- Atelier sur les projets et activités réels des participants

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Mettre en œuvre

- Construire un espace collaboratif partagé et efficace
- Espace global de gestion des activités : planning partagé, base documentaire, suivi des activités
- Étude de cas : collaboration réelle avec Office 365

Modalités pratiques

Public
Managers et équipes utilisatrices de la suite Microsoft 365

Prérequis
Maîtrise des outils bureautiques de base

Durée et format
2 jours · Distanciel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Questionnaire. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Développer la collaboration au sein de son équipe avec Office 365
2. Améliorer l'organisation et le suivi des activités de son service
3. Partager les connaissances et développer l'expertise de son équipe
4. Comprendre les articulations entre les différentes applications

OPTA-S

Manager avec l'IA au quotidien

Les gestes qui font gagner du temps, et la vérification qui protège

RÉFÉRENT : PIERRE-HENRI HAMBURGER **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**



MATIN · SÉQUENCE 1

Comprendre pour décider

- Ce qu'est un modèle génératif : capacités réelles, limites, erreurs typiques
- Le cadre d'usage dans la sphère publique : repères issus du cadre commun de l'État sur l'IA générative (juin 2026)
- Atelier : autodiagnostic de ses propres usages, assumés, cachés, absents

MATIN · SÉQUENCE 2

Les gestes qui font gagner du temps

- Préparer une réunion, synthétiser un dossier, structurer une note
- L'art de la consigne : contexte, rôle, contrainte, vérification
- Atelier sur cas réels apportés par les participants

APRÈS-MIDI · SÉQUENCE 3

Les écrits du manager

- Note, compte rendu, support de réunion, message à l'équipe : ce qui gagne à être assisté et ce qui ne le supporte pas
- Garder sa voix : reconnaître et corriger le texte « standard »
- Le réflexe de la source : relire, recouper, ne jamais publier sans vérifier

APRÈS-MIDI · SÉQUENCE 4

Passer à l'action

- Constituer sa bibliothèque de gabarits : chacun repart avec les siens
- Les pièges à éviter : dépendance, uniformisation, confiance aveugle
- Plan d'appropriation à 30 jours et quiz de validation des acquis

Modalités pratiques

Public
Managers et cadres, tous secteurs

Prérequis
Aucun prérequis technique : venir avec des situations de travail réelles

Durée et format
1 journée (7 heures) · Présentiel ou distanciel · 6 à 12 participants · chaque participant dispose d'un poste connecté

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Ateliers pratiques et quiz de fin de formation. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Situer ce que l'IA générative sait faire, ne sait pas faire, et à quelles conditions s'y fier
2. Utiliser l'IA sur les tâches managériales à forte valeur : préparation, synthèse, aide à la décision
3. Maîtriser l'art de la consigne et la vérification systématique des productions
4. Constituer sa propre bibliothèque de gabarits réutilisables

OPTA-S

Manager la transformation IA de son équipe



Accompagner une équipe qui s'outille : cadre, compétences, équité

RÉFÉRENT : PIERRE-HENRI HAMBURGER **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

Programme

MATIN · SÉQUENCE 1

Ce que l'IA fait au travail réel

- Où l'IA s'installe dans une équipe : usages assumés, usages cachés, absences
- Atelier : autodiagnostic des usages de son équipe
- Ce qui change dans les compétences attendues, métier par métier

MATIN · SÉQUENCE 2

Poser le cadre

- Transparence : dire ce qui est assisté, et à qui
- Protection des données et confidentialité ; repères du cadre commun de l'État (juin 2026)
- Atelier : rédiger la charte d'usage de son équipe en dix règles

APRÈS-MIDI · SÉQUENCE 3

Manager une équipe inégalement outillée

- Écarts d'appropriation et équité entre collaborateurs
- Contrôle qualité des productions assistées : que vérifie-t-on, et qui
- Ce que devient l'évaluation du travail : étude de situations réelles

APRÈS-MIDI · SÉQUENCE 4

Accompagner dans la durée

- Monter en compétence collectivement : pairs, retours d'expérience, temps dédiés
- Entendre les résistances légitimes sans les balayer
- Construire son plan d'accompagnement à 90 jours

Modalités pratiques

Public
Managers d'équipe, chefs de service, directions

Prérequis
Encadrer une équipe ; avoir suivi « Manager avec l'IA au quotidien » ou disposer d'une pratique équivalente

Durée et format
1 journée (7 heures) · Présentiel ou distanciel · 6 à 12 participants

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Ateliers et production de la charte d'usage de son équipe.
Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Comprendre ce que l'IA change au travail réel de l'équipe et aux compétences attendues
2. Fixer les règles d'usage : cadre, transparence, protection des données
3. Traiter les écarts d'appropriation et les questions d'équité entre collaborateurs
4. Faire évoluer sa posture de manager et son contrôle de la qualité du travail

OPTA-S

Cadrer et piloter un projet IA responsable



Du cas d'usage à la décision : conduire un projet d'intelligence artificielle qui tient ses promesses

RÉFÉRENT : PIERRE-HENRI HAMBURGER **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

Programme

JOUR 1 · MATIN

Repérer la valeur

- Panorama des usages réels de l'IA dans les organisations publiques et privées
- Qualifier un cas d'usage : fréquence, enjeu, données disponibles, acceptabilité
- Atelier : constituer et hiérarchiser le portefeuille de cas d'usage des participants

JOUR 1 · APRÈS-MIDI

Cadrer sans se raconter d'histoires

- La note de cadrage d'un projet IA : valeur, périmètre, données, risques, coûts complets
- Le cadre de conformité : repères du cadre commun de l'État (juin 2026) et de la fiche achat de la direction des achats de l'État
- Atelier : rédiger le cadrage d'un cas d'usage choisi, revue croisée entre pairs

JOUR 2 · MATIN

Expérimenter et prouver

- Concevoir un pilote : périmètre restreint, groupe témoin, critères de succès définis avant
- Mesurer les effets réels : temps, qualité, satisfaction, risques résiduels
- Atelier : le protocole d'expérimentation de son projet, critères d'arrêt inclus

JOUR 2 · APRÈS-MIDI

Déployer et gouverner

- De l'expérimentation au déploiement : formation, accompagnement, ajustement
- La gouvernance dans la durée : rôles, charte, revue périodique des usages
- Mise en situation : défendre son projet devant un comité de direction joué par le groupe

Modalités pratiques

Public
Directeurs, chefs de projet, responsables métier porteurs d'un projet IA

Prérequis
Venir avec un cas d'usage réel, même embryonnaire

Durée et format
2 jours (14 heures) · Présentiel recommandé · 6 à 12 participants

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Production du cadrage et du protocole pilote de son propre projet.
Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. Identifier et qualifier les cas d'usage IA pertinents pour son organisation
2. Construire le cadrage d'un projet IA : valeur attendue, données, risques, conformité
3. Structurer une expérimentation pilote et ses critères d'arrêt ou de généralisation
4. Installer la gouvernance : rôles, charte d'usage, suivi des effets

SGP

Utiliser l'IA dans l'exercice de son mandat

Préparer, analyser, argumenter : avec méthode et déontologie

RÉFÉRENT : NICOLAS-HENRI ANTHEAUME · **INTER 400 € NETS · INTRA DÈS 1 800 € NETS / JOUR**



CE QUE L'IA CHANGE POUR UN ÉLU

- Capacités réelles et limites : où elle fait gagner du temps, où elle induit en erreur
- La responsabilité de l'élu ne se délègue pas : ce que l'outil ne décide jamais
- Panorama des usages observés dans les collectivités

PRÉPARER ET ANALYSER

- Préparer un conseil ou une commission : ordre du jour, notes de séance, questions à poser
- Lire un document budgétaire, un rapport de chambre régionale des comptes, un contrat de délégation
- Interroger les données publiques : open data, comptes des collectivités, comparaisons
- L'art de la consigne : contexte, rôle, contrainte, vérification

DÉCIDER, ARGUMENTER, NÉGOCIER

- Structurer une position et hiérarchiser ses arguments
- Anticiper les objections et préparer un débat contradictoire
- Rédiger sans se faire écrire : garder sa voix et son style

LE CADRE À RESPECTER

- Données personnelles et confidentialité des dossiers : ce qui ne doit jamais être saisi dans un outil
- Transparence vis-à-vis des services, du conseil et des administrés
- Achat public de solutions d'IA : repères issus de la fiche de la direction des achats de l'État

Modalités pratiques

Public
Élus municipaux et communautaires, cadres territoriaux

Prérequis
Aucun prérequis technique : venir avec des dossiers réels

Durée, effectif et format
1 jour (7 heures) · 6 à 12 participants · Inter ou intra · présentiel ou distanciel

Tarif
Inter : 400 € nets par participant et par jour · Intra : 1 800 € nets par jour de 1 à 5 personnes, 3 000 € nets de 6 à 12

Méthodes mobilisées
Études de cas réels, ateliers de co-construction, format atelier-action

Modalités d'évaluation
Positionnement, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction. Validation : Attestation de fin de formation

Financement
Budget formation des élus de la collectivité ou DIF Élus

Objectifs

1. Situer ce que l'IA générative peut et ne peut pas faire dans l'exercice d'un mandat local
2. Utiliser l'IA pour préparer un conseil, une commission ou une réunion publique
3. Analyser plus vite un document complexe : budget, rapport de chambre régionale des comptes, contrat de délégation
4. Structurer une position et préparer une négociation avec l'appui de l'IA
5. Respecter le cadre juridique, éthique et déontologique propre au mandat électif

INTERFACE

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

INTERFACE

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



LAURENCE DARCHEN & ÉDITH LESBURGUÈRES

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

Programme

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

INTERFACE

L'IA et les métiers RH : usages et perspectives



LAURENCE DARCHEN

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

Programme

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

INTERFACE

Développer la culture numérique des managers et des équipes



ÉDITH LESBURGUÈRES & ÉQUIPE INTERFACE

1 500 € NETS PAR JOUR EN INTRA

Programme

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



06

CULTIVER L'ÉCOLOGIE MANAGÉRIALE

La responsabilité sociale comme objet de management, pas comme annexe.

TRANSFORMATION 06

Notre lecture des enjeux et les offres du groupe

La responsabilité sociale n'est pas une annexe du management : elle en est devenue une composante. Depuis août 2026, les critères environnementaux sont obligatoires dans les marchés publics ; les attentes des agents et des candidats se sont déplacées ; et la soutenabilité du travail, prévenir les risques psychosociaux, réguler les tensions, préserver la qualité de vie au travail, conditionne la performance autant qu'elle en découle. Ce thème réunit donc ce qui relève du même geste managérial : intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans les décisions et les indicateurs d'un service, faire de la diversité et de l'inclusion une pratique et non une déclaration, et savoir traiter les tensions avant qu'elles ne deviennent des conflits.

Webinaires & conférences

- Série Juste équilibre (4 conférences) **INTERFACE** × **OPTA-S**
- Webinaire « Critères environnementaux : ce que ça change pour un service » **OPTA-S**

Formations

- Manager par la responsabilité sociale **OPTA-S**
- Prévenir et réguler les RPS **INTERFACE**
- Prévenir et gérer les conflits **INTERFACE**
- Diversité, équité et inclusion **OPTA-S**
- Qualité de vie et conditions de travail **INTERFACE**

Immersiv' · livres-jeux

- Fresques et ateliers d'engagement durable **OPTA-S**

Coaching · codév.

- Médiation interpersonnelle et collective **INTERFACE**
- coaching de collectifs en tension **INTERFACE**

Conseil · accomp.

- Politique QVCT **INTERFACE**
- démarche RSO et critères environnementaux des marchés **OPTA-S** · **SGP**

Études · diagnostics

- Baromètres RPS, climat social, égalité professionnelle **INTERFACE**

OPTA-S

Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans son management

Des biais aux pratiques : un management inclusif qui tient dans le quotidien



RÉFÉRENT : LAURENT ADAM

1 500 € NETS / JOUR EN INTRA

MATIN

Comprendre

- Définition de la diversité (âge, genre, handicap…) et distinction avec équité et inclusion
- Bénéfices pour les organisations : performance et innovation
- L'équité dans le management : différence entre équité et égalité ; répondre aux besoins spécifiques
- Autodiagnostic des biais inconscients et de leur impact sur le recrutement et l'évaluation

APRÈS-MIDI

Agir

- Créer un environnement de travail sûr et inclusif ; écoute active et diversité des points de vue
- Gestion des conflits liés à la diversité : tensions culturelles et techniques de résolution
- Adapter les processus RH pour éviter les discriminations ; mentorat pour les groupes sous-représentés

JOUR OPTIONNEL · MATIN

Études de cas

- Analyse de cas réels de situations de diversité et d'inclusion au travail
- Résolution collaborative de problématiques liées à l'équité

JOUR OPTIONNEL · APRÈS-MIDI

Plan d'action

- Intelligence émotionnelle et empathie : rôle clé dans l'inclusion
- Élaboration d'un plan d'action individuel et d'objectifs mesurables à court et long terme

Modalités pratiques

Public
Managers en poste ou en préparation

Prérequis
Être en situation managériale ou se préparer à le devenir

Durée et format
1 jour + 1 jour optionnel (ateliers pratiques et plan d'action) · Présentiel

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Apports, ateliers, études de cas et mises en situation

Modalités d'évaluation
Auto-évaluation en fin de formation. Validation : Attestation de formation

Objectifs

1. S'approprier les concepts de diversité, d'équité et d'inclusion et créer un environnement de travail respectueux
2. Identifier et comprendre les biais et stéréotypes dans le management et la prise de décision
3. Développer des pratiques managériales inclusives
4. Mettre en place des actions concrètes au sein de l'équipe

INTERFACE

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

INTERFACE

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)

INTERFACE

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



07

PLEINS FEUX

Nos produits phares : ce qui n'existe que chez nous.

Six signatures propriétaires

ComCoop®

La démarche propriétaire de communication coopérative : formation, parcours à badges de compétences internes, e-learning, tome 1 de la collection. Le produit-signature du groupe, présent sur trois modalités.

Immersiv'

La série des formations dont on est le héros. Premier épisode : L'Équipée, consacré au changement. Un épisode par grande transformation, les suivants en conception.

« Le manager, ce héros »

Trois livres-jeux publiés, ComCoop, Conduite de projet, La réorganisation : un support pédagogique que personne d'autre ne propose.

La Boussole managériale

L'auto-diagnostic de posture managériale déployé en série, porte d'entrée naturelle des parcours managers.

L'EMI et le DU DTPP

Le dispositif diplômant porté avec CY Cergy Paris Université et le Département du Val-d'Oise, packagé en offre régionale réplicable au forfait.

Les parcours Atlas

« Manager un projet client », parcours certifiant certifAtlas, et le parcours Leadership & Management de Campus Atlas.



IMMERSIV' · ÉPISODE 1 · NOUVEAUTÉ 2027

L'Équipée : vivre et réussir le changement

La première formation dont vous êtes les héros

On n'apprend plus une méthode : on la vit sous pression, puis on comprend pourquoi elle marche. Pendant deux journées, les participants forment la cellule de conduite du changement d'une collectivité fictive mais familière, où une fusion de directions vient d'être annoncée par une note maladroite. Le climat se tend ; leur mission est de rattraper le coup, et de réussir la transformation.

D'épreuve en épreuve, diagnostiquer l'impact, bâtir la coalition, annoncer face à une salle qui résiste, négocier, tenir dans la durée, l'équipage gagne des points et des badges de compétences, jusqu'au comité de direction final devant lequel il défend son plan. Le formateur n'est plus un conférencier : il est maître du jeu et facilitateur des débriefs.

Chacun reçoit un livret de rôle : sa fonction, ses objectifs, ses contraintes, ce qu'il sait que les autres ignorent. Le pilote de la cellule, le communicant, le représentant du personnel aux objectifs divergents, le manager de proximité pris entre direction et équipe, le sceptique. Ces tensions organisées font le réalisme du parcours : c'est en les négociant que l'on apprend.

Pourquoi ça marche

- Le dispositif s'adosse à ce que l'on sait de l'apprentissage des adultes.
- L'essentiel ne se joue pas pendant le jeu mais pendant le débrief, c'est là qu'une émotion vécue devient une compétence réutilisable, et c'est pourquoi le débrief rapporte plus de points que l'épreuve.
- La sécurité psychologique est posée dès l'ouverture : l'erreur y est une ressource, pas une faute.
- Et la gamification reste à sa place : points et badges ne sont jamais une fin, mais la preuve visible d'une compétence démontrée, au service de la coopération plus que de la compétition.

OPTA-S

L'Équipée : le parcours

Deux journées, une intrigue

MAÎTRE DU JEU OPTA-S **1 500 € NETS / JOUR EN INTRA**

JOUR 1 · DE L'ÉTINCELLE À LA VAGUE

- Embarquement : cadre de sécurité, règles du jeu, briefing de mission, remise des livrets de rôle
- Épreuve « L'Étincelle » : diagnostiquer l'impact réel et fonder l'urgence sans la fabriquer, badge Lucidité
- Épreuve « La Coalition » : cartographier les acteurs et constituer l'alliance, badge Stratège
- Épreuve « L'Annonce » : affronter la réunion d'annonce face à des agents joués par le maître du jeu

JOUR 2 · DE LA VAGUE AU CAP

- Négociation qui se crispe et arbitrages sous contrainte de temps
- Consolidation du plan de transformation
- Grand final : l'équipage défend son plan devant le comité de direction
- Débrief final individuel et attribution des badges

Modalités pratiques

Public
Managers et cadres confrontés à une transformation : équipe constituée ou groupe inter

Prérequis
Aucun

Durée et effectif
2 jours (14 heures) · 8 à 12 participants (un équipage)

Tarif
1 500 € nets par jour en intra

Méthodes mobilisées
Présentiel · animation par un maître du jeu OPTA-S ; les outils de nos modules de conduite du changement, les huit étapes de kotter, la courbe du changement et la légitimité des résistances, la matrice des acteurs, la négociation raisonnée, non pas exposés, mais éprouvés

Modalités d'évaluation
Badges de compétences et attestation de formation

Objectifs

1. Diagnostiquer l'impact réel d'une transformation et fonder l'urgence sans la fabriquer
2. Cartographier les acteurs et constituer une coalition
3. Annoncer et négocier face à une salle qui résiste
4. Défendre un plan de transformation devant un comité de direction

DES PARCOURS COMBINÉS

Ouvrir · outiller · ancrer · mesurer

Une transformation ne se joue jamais dans un seul format. Un webinaire fait comprendre, une formation fait acquérir, un coaching ou un codéveloppement fait tenir dans la durée, et rien de tout cela ne produit seul ce que les trois produisent ensemble. Nous construisons donc la plupart de nos dispositifs en parcours combinés, en articulant les modalités dans un ordre qui a du sens : ouvrir large et à faible coût, approfondir avec ceux qui s'engagent, puis accompagner la mise en pratique là où elle se heurte au réel.

1 · OUVRIR

WEBINAIRE D'UNE HEURE OU CONFÉRENCE INSPIRANTE

Toucher large, créer un langage commun, faire émerger les questions réelles. Sans engagement, à distance, à coût marginal faible.

2 · OUTILLER

FORMATION D'UNE À TROIS JOURNÉES

Acquérir la méthode et les outils, s'exercer sur ses propres situations, repartir avec des livrables utilisables dès le lundi.

3 · ANCRER

COACHING, CODÉVELOPPEMENT OU E-LEARNING

Confronter la méthode au réel, traiter les cas difficiles entre pairs, revenir sur les acquis quand le besoin se présente.

4 · MESURER

AUTO-DIAGNOSTIC, BAROMÈTRE OU ÉVALUATION D'IMPACT

Constater ce qui a changé dans les pratiques, ajuster le dispositif, décider de la suite sur des éléments tangibles.

DES PARCOURS COMBINÉS

Quatre trames éprouvées

Prendre un poste de manager

- Webinaire « Les premières semaines d'un manager »
- Boussole managériale (auto-diagnostic)
- formation Développer son potentiel managérial
- six séances de codéveloppement entre primo-managers
- point d'étape à six mois.

Installer un pilotage qui tienne

- Webinaire « Le tableau de bord en une heure »
- formation Maîtriser et piloter les processus
- atelier d'optimisation sur un processus réel
- accompagnement du pilote pendant le premier trimestre.

Réussir une réorganisation

- Conférence « Embarquer ses équipes dans le changement »
- Immersiv' : L'Équipée pour l'équipe projet
- formation Gérer le changement avec succès pour l'encadrement
- coaching de l'équipe de direction sur la durée du chantier.

Prendre le virage de l'IA

- Webinaire « L'IA en une heure : ce qui change pour un manager »
- formation Manager avec l'IA au quotidien
- formation Manager la transformation IA de son équipe pour l'encadrement
- cadrage d'un projet pilote
- diagnostic des usages à un an.



08

LES FORMATS COURTS

Webinaires et conférences : ouvrir, éclairer, déclencher.

NOS WEBINAIRES

Une heure pour comprendre, et décider de la suite

Une heure, à distance, pour comprendre l'essentiel d'un sujet, poser ses questions et décider de la suite. Nos webinaires sont conçus comme des portes d'entrée : ils touchent large, créent un langage commun dans une équipe ou une direction, et font émerger les vraies questions avant d'engager une formation. Ils se déploient en intra, à la demande, et s'articulent avec les autres modalités dans les parcours combinés.

01 · Transformer les organisations

- Réussir une réorganisation : les cinq écueils
- Conduire un projet : les jalons qui comptent vraiment

02 · Transformer les modes de management

- Les premières semaines d'un manager
- Manager en hybride : ce que dit le travail réel
- Recadrer sans casser la relation

03 · Transformer les modes de pilotage

- Le tableau de bord en une heure
- Management visuel : par où commencer
- Auditer la performance plutôt que la conformité

04 · Développer les compétences

- Évaluer l'impact d'une formation, vraiment
- Former ses experts à transmettre

05 · Réussir le virage numérique et l'IA

- L'IA en une heure : ce qui change pour un manager
- IA : ce que dit le cadre commun de l'État
- L'IA et les données publiques, pour les élus

06 · Cultiver l'écologie managériale

- Critères environnementaux : ce que ça change pour un service
- Prévenir les risques psychosociaux : repérer les signaux faibles

1 heure (45 minutes d'apport, 15 minutes de questions) · à distance, en intra, à la date de votre choix · nombre de participants libre, aucun prérequis · 1 500 € nets par webinaire.

Six séries, quatre conférences chacune

Format type : 1 h 30 d'apport et 30 minutes d'échange, mobilisables en séminaire de direction, en journée d'équipe managériale ou en événement d'entreprise. Ton accessible, exigeant, sans prosélytisme. Les conférences sont co-portées par les conférenciers d'INTERFACE et d'OPTA-S.

Série 01 : Cognition

EXPLORER LES MÉCANISMES DE LA PENSÉE AU TRAVAIL

- Neuromythes : démêler le vrai du faux
- Charge cognitive : la guerre de l'attention
- Biais cognitifs : le poids de la pensée automatique
- Le cerveau face au changement : entre excitation et résistance

Série 02 : Dynamiques collectives

DÉCODER LES INTERACTIONS SOCIALES

- Discriminations : comprendre pour mieux agir
- Leadership et pouvoir : les dynamiques à l'œuvre
- Micro-comportements : ces petits riens qui comptent
- Intelligence collective : la sagesse des groupes

Série 03 : Juste équilibre

SOUTENABILITÉ ET RÉGULATION DES TENSIONS

- Conflits : des tensions au consensus
- Stress au travail : rester dans la bonne zone
- Sécurité psychologique : essentielle mais fragile
- La face cachée du travail : le poids de l'invisible

Série 04 : Travailler autrement

HYBRIDE, ATTENTION, ESPACES

- Manager en hybride sans s'épuiser
- Faire vivre une équipe à distance partielle
- Sortir de l'infobésité
- Réinventer les espaces de travail : cinq usages réels

Série 05 : Transformer ensemble

CONDUITE DU CHANGEMENT ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

- Embarquer ses équipes dans le changement
- Faire vivre une communauté de managers
- L'innovation publique au-delà des labs
- Design thinking et créativité dans le public

Série 06 : IA & Management (nouveauté)

Quatre conférences courtes sur l'intelligence artificielle au travail, avec l'angle distinctif des sciences cognitives : ce que l'IA change à la décision, à l'attention, à la compétence et à la relation managériale.

Ces conférences se combinent en parcours croisés sur douze mois : comprendre les ressorts, embarquer le changement, travailler ensemble, tenir dans la durée.



SUR MESURE

Diagnostic · pilote · ajustement · déploiement

Aucune des offres de ce catalogue n'est figée. La majorité de nos interventions sont conçues sur mesure, à partir d'un cadrage avec vous. Cette progression, diagnostic, pilote, ajustement, déploiement, est notre manière de travailler quel que soit le sujet : elle limite le risque, ménage la charge des équipes et rend les résultats démontrables.

Diagnostic

Comprendre la situation réelle, les irritants et les marges de manœuvre.

Pilote

Expérimenter sur un périmètre restreint, avec des critères de succès définis avant.

Ajustement

Corriger ce qui doit l'être, à partir de ce que le terrain a montré.

Déploiement

Généraliser, former, outiller et mesurer les effets dans la durée.

Les durées, les formats et les compositions d'équipe indiqués dans les fiches sont des repères. Dites-nous ce que vous cherchez à transformer : nous construisons le dispositif avec vous.

Applicables aux formations des trois sociétés du groupe

Article 1. Objet, définitions

Les présentes conditions générales définissent les modalités de fourniture par le Prestataire au Client d'une ou plusieurs Prestations de formation, en session publique (formation inter-entreprises) ou sur mesure (formation intra-entreprise). Le contenu et la forme des formations publiques sont définis dans le catalogue et sur le site internet. « Prestataire » : la société du groupe HOLD PARTNERS (OPTA-S, INTERFACE ou SGP) qui réalise les Prestations et signe la convention de formation. « Client » : personne physique ou morale ayant commandé les Prestations. « Prestations » : l'ensemble des services, y compris les éventuels livrables, fournis par le Prestataire au Client. Les présentes CGV prévalent sur les conditions générales d'achat du Client. Elles ne prévalent pas sur les contrats (contrats-cadres, contrats de référencement, etc.) en vigueur entre le Client et le Prestataire.

Article 2. Inscription et horaires

Formation publique : les demandes d'inscription se font par téléphone ou par courriel avant la date de début de la formation. Une place est alors réservée. Toute inscription doit être confirmée par le Client par un bon de commande ou par le formulaire d'inscription. Le Prestataire adresse une convention de formation et une convocation mentionnant l'adresse et les horaires une semaine avant le démarrage de la session. Les cours débutent à 9 h et se terminent à 17 h ; cet horaire est indicatif. Formation sur mesure : la validité de toute proposition est indiquée sur la proposition commerciale ; passé cette date, elle est caduque. La mise à disposition d'un formateur n'est définitive qu'après réception d'un bon de commande signé. Pour les formations se déroulant chez le Client, le Prestataire s'adapte à ses horaires. Lieu : les formations publiques ont lieu dans les locaux mis à disposition par le Prestataire ; les formations sur mesure, dans les locaux du Client ou dans ceux du Prestataire.

Article 3. Niveau requis et adéquation

Le Prestataire définit le niveau requis pour suivre chacune de ses formations ; il figure dans le programme. Il appartient au Client d'évaluer ses besoins et de vérifier que le niveau de ses collaborateurs correspond au niveau requis. Le Prestataire ne peut être tenu pour responsable d'une inadéquation entre les formations et les besoins du Client ou le niveau de compétences de son personnel.

Article 4. Prix et règlement

Les tarifs du catalogue sont exprimés nets de taxes. Ils sont valables pour l'année civile en cours, sous réserve d'une modification en cours d'année. Formation publique : prix par personne, quelle que soit la durée, support de cours compris ; les frais de déjeuner, de transport et d'hébergement des participants ne sont pas inclus. Toute formation commencée est due intégralement. Formation sur mesure : prix à la journée indiqué sur la proposition commerciale, indépendant du nombre de participants. Sont facturés en sus : supports de cours, frais de déplacement et d'hébergement du formateur, location de salle ; des frais de conception peuvent s'ajouter pour une formation personnalisée. Facturation : à l'issue de chaque Prestation, le Prestataire établit la facture, accompagnée des attestations de présence et des évaluations des participants. Le règlement intervient par chèque ou virement, à réception, sauf convention particulière.

Article 5. Annulation

Tout report ou annulation doit être confirmé par écrit. Une annulation dans les 10 jours ouvrés précédant le début du stage entraîne une indemnité de 50 % de son montant ; dans les 5 jours ouvrés, ou en cas d'absence, la totalité est due. Ces indemnités, facturées au Client, ouvrent droit à un crédit formation d'un montant équivalent, valable six mois et utilisable pour tout collaborateur sur une session inter-entreprises. Les sessions publiques sont ouvertes à partir de 5 inscrits. Si ce seuil n'est pas atteint, le Prestataire peut annuler la session et en informe le Client par écrit 8 jours ouvrés avant son démarrage.

Article 6. Supports pédagogiques

La Prestation comprend une documentation réservée à l'usage personnel du participant, remise en début de session. Les formations sont dispensées en français.

Article 7. Déclaration d'activité et convention

Numéros de déclaration d'activité : OPTA-S 43 25 02575 25 ; INTERFACE 11 75 09778 75 ; SGP 27 25 03460 25. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Avant chaque formation, le Client reçoit une convention de formation.

Article 8. Propriété intellectuelle

Le Prestataire est titulaire des droits de propriété intellectuelle sur les supports et ressources pédagogiques mis à disposition, ou dispose d'un droit d'usage régulier. Le Client s'interdit de les reproduire, adapter, modifier, traduire, représenter, commercialiser ou diffuser, en tout ou partie, à des personnes n'ayant pas suivi la formation ou à des tiers, sans l'accord préalable et écrit du Prestataire.

CONTACT

Construire un projet avec nous

OPTA-S

Siège : 14B rue Lafayette, 25000 Besançon · Établissement de La Réunion : 20 rue Miranda, 97434 Saint-Gilles-les-Bains

www.opta-s.fr · contact@opta-s.fr · 03 81 80 82 17

INTERFACE Conseil, Coaching & Formation

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

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

SGP (Stratégie & Gestion Publiques)

Siège : 14B rue Lafayette, 25000 Besançon

www.strategie-publique.com · conseil@strategie-publique.com · 07 77 91 39 79

Groupe HOLD PARTNERS

14B rue Lafayette, 25000 Besançon · Référent handicap du groupe : 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

Catalogue 2027 du groupe HOLD PARTNERS, édition du 26 octobre 2026.