

FORMATIONS INTRA

Catalogue 2026

PARCOURS CERTIFIANTS

- Manager un projet de transformation et/ou d'innovation
- Manager de proximité
- Améliorer la productivité avec l'IA générative

PARCOURS COURTS

- Management hybride & posture coach
- Mieux se connaître pour mieux manager
- Développer une communication assertive
- Gestion du stress
- Organiser son temps et gérer les priorités
- Donner et recevoir du feedback constructif
- Gérer les émotions et les conflits
- Développer son adaptabilité professionnelle
- Leadership inclusif et collaboratif
- Prise de parole et leadership inspirant
- Intelligence collective & co-développement
- Atelier « sensibiliser ses collaborateurs à l'IA »

ASSESSMENT 360 & CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES



Parcours certifiants

MANAGER UN PROJET DE TRANSFORMATION ET/OU D'INNOVATION (FORMATION CERTIFIANTE)

Public cible : Managers, pilotes de transformation, responsables innovation ou qualité.

Volume horaire : 50 heures dont 40 heures synchrone et 10h de TP.

Objectifs pédagogiques :

- Concevoir un projet de transformation et/ou d'innovation et évaluer le ROI en mobilisant des outils type design thinking afin de soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation
- Définir l'organisation et les étapes d'un projet de transformation et/ou d'innovation, les principaux livrables, les besoins en ressources humaines, matérielles et financières, afin de les formaliser sous la forme d'un cahier des charges
- Identifier et sélectionner des partenaires (prestataires, fournisseurs, experts...)
- Évaluer le projet sur la base d'indicateurs de suivi et de performance
- Piloter l'accompagnement au changement et l'innovation de manière à permettre l'acculturation des collaborateurs et la gestion des résistances.
- Intégrer l'IA et les outils collaboratifs dans la conduite du changement.

Contenu du programme :

- Cadre d'un projet de transformation (enjeux, finalité, étapes)
- Méthodologie de conduite de projet
- Concevoir des outils de suivi de projet
- Cartographie des parties prenantes et levée des résistances
- Pilotage de l'innovation et design d'expériences collaboratives
- Accompagner le changement et conduire l'acculturation à l'innovation
- Évaluer la performance d'un projet de transformation

MANAGER DE PROXIMITE (FORMATION CERTIFIANTE)

Public cible : Chefs d'équipe, nouveaux managers, encadrants de terrain.

Volume horaire : 52 heures dont 42 heures en synchrone et 10h de Serious Game (parcours e-learning)

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre son rôle de manager
- Organiser l'activité de l'équipe
- Communiquer de manière professionnelle
- Conduire les entretiens managériaux
- Utiliser des tableaux de bord de suivi d'activité
- Animer et motiver son équipe au quotidien
- Appliquer les règles fondamentales du droit du travail
- Contribuer à la démarche qualité et à l'amélioration continue

Contenu du programme :

- S'approprier la fonction de manager
- Organiser l'activité : fixer les objectifs, gérer les tâches et savoir déléguer efficacement
- Gérer les compétences et profils des différents collaborateurs
- La communication en entreprise
- L'entretien professionnel comme outil de management
- Tableaux de bord et suivi de l'activité
- Animer et motiver une équipe
- Appréhender les règles du droit social
- Contribuer à l'amélioration continue au sein de son activité
- Favoriser les pratiques d'innovation et le partage des bonnes pratiques
- Manager en apportant du sens et de la performance

AMELIORER LA PRODUCTIVITE AVEC L'IA GENERATIVE (FORMATION CERTIFIANTE)

Public cible : Professionnels du secteur tertiaire dont le métier inclue la production de contenus rédactionnels (emails, notes de synthèse, rapports, comptes-rendus, articles) ou visuels (publications réseaux sociaux, images, sites internet...).

Volume horaire : 28 heures (4 jours)

Objectifs pédagogiques :

- Utiliser l'IA pour gagner du temps.
- Produire des contenus, automatiser des tâches, structurer ses idées.
- Concevoir des prompts efficaces et sécurisés.
- Réaliser des visuels pour sa communication interne et/ou externe
- Elaborer un plan stratégique d'intégration des outils d'IA Générative sur le poste de travail.
- Rendre les contenus accessibles grâce à l'IA
- Evaluer et solutionner les problématiques éthiques et réglementaires (RGPD).

Contenu du programme :

- Panorama des outils d'IA générative
- Créer des prompts efficaces selon les usages
- Analyse du contexte professionnel et audit des pratiques actuelles
- Paramétrage et prise en main des outils (ChatGPT, Copilot, Gemini, Adobe Firefly...)
- Construction d'un plan stratégique d'intégration
- Rédaction de contenus rédactionnels
- Création de contenus visuels
- Introduction à l'accessibilité
- Améliorer ses prises de notes, comptes-rendus, supports
- Bonnes pratiques : confidentialité, sécurité, RGPD

Parcours courts

MANAGEMENT HYBRIDE & POSTURE COACH

Public cible : Managers intermédiaires, encadrants de proximité, chefs de projet en organisation hybride.

Volume horaire : 14 heures (2 jours)

Objectifs pédagogiques :

- Identifier les spécificités, enjeux et écueils du management à distance
- Mener un projet commun avec une équipe à distance
- Fixer des objectifs autour de priorités claires
- Savoir manager à distance ou dans le cadre de pratiques alternant le temps sur site et à domicile
- Savoir communiquer à distance et garder la motivation de ses équipes
- Développer la cohésion et le sentiment d'appartenance

Contenu du programme :

- Comprendre les enjeux du travail hybride
- Adopter une posture de manager-coach
- Piloter la performance à distance
- Animer une équipe hybride
- Développer la confiance et la responsabilisation
- Utiliser les outils collaboratifs

SOFT SKILLS & LEADERSHIP

Public cible : Managers, encadrants, dirigeants.

Volume horaire : 4 à 21 heures selon les modules choisis

Objectifs pédagogiques :

- Développer sa posture de leader inspirant.
- Renforcer sa communication, son intelligence émotionnelle, sa gestion des conflits.
- Créer un climat de confiance au sein des équipes.

Modules :

- Mieux se connaître pour mieux manager
- Développer une communication assertive
- Gestion du stress
- Organiser son temps et gérer les priorités
- Donner et recevoir du feedback constructif
- Gérer les émotions et les conflits
- Développer son adaptabilité professionnelle
- Leadership inclusif et collaboratif
- Prise de parole et leadership inspirant

INTELLIGENCE COLLECTIVE & CO-DEVELOPPEMENT

Public cible : Managers, facilitateurs internes, chefs de projet.

Volume horaire : 14 heures (2 jours)

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les leviers de l'intelligence collective.
- Conduire un atelier de co-développement.
- Stimuler la créativité et la résolution collective de problèmes.

Contenu du programme :

- Les principes de l'intelligence collective
- Méthodologie du co-développement
- Conduite de cercles d'échange professionnels
- Utilisation de canevas : Design Thinking, World Café, etc.
- Postures de facilitateur : écoute, neutralité, relance
- Animation d'ateliers collaboratifs
- Application terrain : résoudre un problème concret

ATELIER « SENSIBILISER SES COLLABORATEURS A L'IA »

Public cible : Managers, responsables métiers, équipes projets, DRH.

Volume horaire : 4 heures (atelier ½ journée).

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les bases de l'IA, ses usages professionnels.
- Identifier les risques, biais et obligations réglementaires (IA Act).
- Préparer les équipes à intégrer l'IA de manière éthique et responsable.

Contenu du programme :

- Définitions clés : IA, apprentissage automatique, générative
- Domaines d'application de l'IA en entreprise
- Enjeux éthiques et réglementaires (IA Act, RGPD)
- Biais algorithmiques et bonnes pratiques
- Cas pratiques et discussions interactives
- Élaboration d'une charte interne d'usage responsable

ASSESSMENT 360 & CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES

Public cible : RH, responsables formation, managers stratégiques.

Volume horaire : 8 à 16 heures + entretiens individuels.

Objectifs pédagogiques :

L'**Assessment 360** est une méthode d'évaluation des compétences qui repose sur des retours croisés à 360° : le collaborateur est évalué non seulement par lui-même, mais aussi par son manager, ses collègues, voire des clients internes/externes. Ce dispositif permet une vision complète et objective des comportements professionnels observables.

La **cartographie des compétences**, quant à elle, est un outil stratégique qui permet de visualiser l'ensemble des compétences mobilisables dans une organisation, d'identifier les forces, les manques, les doublons, et de construire des plans de montée en compétences cohérents.

- Identifier les compétences clés détenues ou manquantes dans une équipe ou une organisation.
- Croiser les perceptions (auto-évaluation, N+1, pairs...) pour renforcer la fiabilité des évaluations.
- Prioriser les actions de formation, de mobilité ou de recrutement.
- Disposer d'un état des lieux opérationnel pour piloter la GPEC ou un projet de transformation.

Méthodologie :

- **Phase 1** : cadrage du dispositif avec les parties prenantes RH / Direction.
- **Phase 2** : création ou adaptation d'un référentiel de compétences.
- **Phase 3** : diffusion des questionnaires 360° anonymes ou semi-anonymes.
- **Phase 4** : entretiens de restitution individuels et synthèse collective.
- **Phase 5** : construction visuelle de la cartographie des compétences (matrice ou mapping).
- **Phase 6** (optionnelle) : accompagnement à la mise en œuvre d'un plan de développement.

Toutes les formations sont adaptées au secteur et contexte de l'entreprise

Formations en présentiel ou en classe virtuelle