

Com-Hom News



Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

L'expérience avant le contenu



L'expérience avant le contenu : là où l'apprentissage adulte commence vraiment

La salle est silencieuse.

Huit managers, cafés encore chauds, regards attentifs mais prudents.

Le thème est connu, presque trop : *mieux décider en situation complexe*.

Ils s'attendent à un modèle, une méthode, peut-être un acronyme bien rangé.

À la place, une question simple tombe : « **Racontez une décision récente que vous referiez autrement.** »

Un flottement. Puis une première histoire, puis une autre.

Le réel entre dans la pièce.

L'apprentissage vient de commencer.

Chez Com-Hom, nous partons d'un postulat clair : **un adulte n'apprend pas en absorbant du contenu, mais en travaillant son expérience.**

Le contenu n'est pas supprimé. Il est remis à sa juste place : **au service de ce que les participants vivent, pensent, tentent et questionnent.**

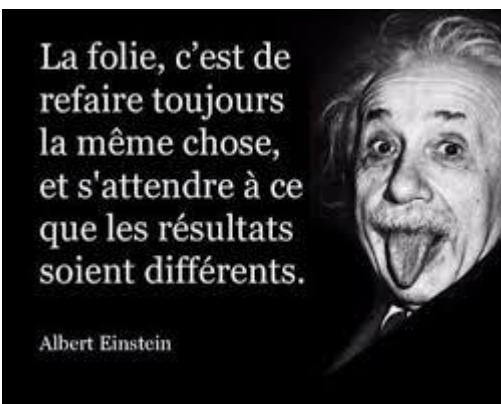


L'**andragogie** renverse ainsi la pyramide classique.

On ne commence plus par la théorie pour "voir ensuite comment l'appliquer".

On commence par le terrain, les situations réelles, parfois bancales, souvent inconfortables.

C'est ce frottement avec le réel qui crée l'attention, l'engagement, la mémorisation.



La folie, c'est de refaire toujours la même chose, et s'attendre à ce que les résultats soient différents.

Albert Einstein

Dans nos accompagnements, **les cas pratiques viennent des participants**.

Pas des études parfaites, mais des situations réellement vécues : une décision prise trop vite, un conflit évité trop longtemps, un collectif qui avance moins bien qu'avant, un inconfort personnel ...

Le groupe analyse, questionne, **met à distance**, observe, cherche à comprendre ce qui fonctionne, ce qu'il faut absolument conserver et ce qui mériterait d'évoluer.

Le rôle de l'intervenant n'est pas d'expliquer trop tôt, mais de **tenir le cadre**, d'aider à voir clair, d'introduire les apports au moment où ils deviennent utiles.

C'est là que l'apprentissage s'ancre.

Parce qu'il répond à un besoin immédiat et réel.

Parce qu'il est relié à une expérience que chacun reconnaît.

Ce travail ne fonctionne que sous une condition : **la responsabilité est partagée**.

Chacun est comptable de son engagement.

Le groupe est co-responsable de la qualité des échanges.

Le cadre : confidentialité, droit à l'erreur, exigence de lucidité, saine confrontation – est **co-construit et posé** dès le départ et c'est un point essentiel.

Apprendre devient alors un acte collectif.

On ne "consomme" pas une formation.

On y contribue.

Notre cadre de travail



Une co-responsabilité dans l'atteinte des objectifs

1. Liberté

- Je suis libre de ne pas exprimer tout le fruit du travail d'introspection fait durant la formation.
- Liberté de se lever, de bouger

2. Confidentialité

- Confidentialité sur les situations et les vécus exprimés ainsi que les personnes

3. Écoute et bienveillance

- J'écoute avec bienveillance sans porter de jugement de valeur ni sur les personnes ni sur les actions.
- S'exprimer, questionner lorsque l'apport en formation n'est pas clair ou ne correspond pas à mon vécu

4. Implication

- Pleine présence lorsque nous sommes dedans
- Participer aux échanges pour apporter mon éclairage
- Utilisation du « Je »

5. Bienvenue au désaccord

L'animateur est garant de ce cadre.

Résultat : **aucune formation ne se ressemble**, même sur un thème similaire.

Les apports sont identiques, parfois.

Les apprentissages, eux, sont toujours singuliers.

Parce que les histoires, les collectifs, les moments sont différents

Nous sommes convaincus que c'est précisément ce que recherchent aujourd'hui les entreprises et les personnes qui les constituent : des professionnels capables de réfléchir dans l'action, d'ajuster leurs décisions, de partager la responsabilité plutôt que de l'éviter.

Former des adultes, ce n'est pas leur dire quoi faire.

C'est leur donner un cadre pour **penser par eux-mêmes, ensemble, à partir du réel**.

Chez Com-Hom, c'est là que commence le travail et je prends un grand plaisir dans cette aventure d'accompagnement individuel ou collectif.



Pour aller plus loin :

- Manager accompagnateur : [ME-01- Porter le sens et faciliter la performance](#)
- Prise de poste : [ME-02 - Poser, avec l'équipe, les premières actions fondatrices](#)
- Développer vos compétences relationnelles en situation tendue : [TC-02 Communication Non Violente](#)
- Prévention des risques en entreprise : [Accompagnement Sécurité](#)
- [Accompagnement individuel](#)

A propos de l'auteur :



Selma BENHAMOU
[Com-Hom](#)

Après plusieurs années de terrain en industrie dans les domaines QSE et certification suite à mon cursus d'Ingénieur (Grenoble INP), j'ai choisi de consacrer mon expertise à un enjeu plus vaste : **l'amélioration des fonctionnements internes et interpersonnels**. Se mettre en conformité est un bon début. Selon moi, l'ambiance doit être au-delà : viser un impact humain, social et sociétal apportant du sens et de l'épanouissement.

Je m'engage dans chaque intervention de conseil, formation et médiation avec une posture d'observation systémique, un objectif de transformation concrète et d'autonomisation.

Je trouve en **Com-Hom** un collectif stimulant, riche de compétences plurielles et animé par des valeurs communes : la bienveillance, l'écoute, l'exigence constructive. Une énergie fédératrice qui donne du sens et de la puissance à l'intelligence collective.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les Hommes, le Management, la Communication et les Méthodes au service des Objectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Oleg Tesler, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia, Unsplash