

# Catalogue 2021-2022



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Né en 2008, l'équipe Com-Hom est un pôle de compétences multidisciplinaires.

Sa mission est d'accompagner les organisations pour  
***fédérer les énergies au service d'une performance durable & responsable.***

Une offre de formations, de conseil et de coaching basée sur :

- 🐛 L'élaboration de processus éprouvés, adaptés aux situations et évolutifs
- 🐛 Des outils simples, concrets, innovants
- 🐛 Des compétences éprouvées sur les métiers de l'accompagnement et de la relation
- 🐛 Un engagement de bienveillance, d'exigence, de simplicité, de dynamisme

Reposant sur :

- 🐛 La complémentarité des intervenants
- 🐛 Une amélioration continue de nos pratiques et compétences

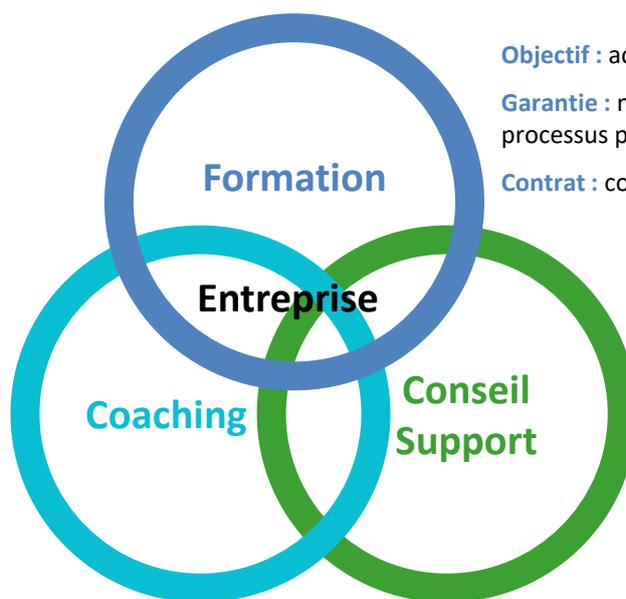
La stratégie d'accompagnement mixe formation, conseil & coaching  
pour un service au plus près de votre réalité.

**Objectif :** acquérir des compétences

**Garantie :** maîtrise du sujet & des processus pédagogiques

**Contrat :** convention de formation

**Formation**  
Acquérir des compétences  
[Page 5](#)



**Conseil/Support**  
Atteindre un résultat  
[Page 37](#)

**Objectif :** changer son regard

**Garantie :** connaissance avancée de théories des relations & supervision (*éclairage des angles morts*)

**Contrat :** obligation de moyens

**Objectif :** atteindre un résultat

**Garantie :** expertise métier & intervention (*partage de pratiques avec d'autres consultants*)

**Contrat :** contrat d'objectifs

**Coaching**  
Changer son regard  
[Page 46](#)

Com-Hom signifie  
Communication & Management, Hommes & Méthodes au service des Objectifs

Ces lettres (C, O, M, H, O, M) constituent notre logo

Catalogue édité  
le 28/08/2021



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)

## Nos principes d'action



## Nos valeurs

Les consultants partagent et confrontent tous les mois leurs pratiques pour en permanence approfondir, développer et renouveler ses compétences professionnelles. Nous sommes unis autour de cinq valeurs fondatrices :



### **Ecoute :**

*De votre contexte, vos besoins, vos enjeux, vos atouts, vos objectifs*



### **Exigence :**

*De professionnalisme dans nos interventions. A développer l'autonomie et la responsabilisation des personnes et des organisations.*



### **Bienveillance :**

*En accueillant de façon inconditionnelle la personne, tout en la confrontant sur la cohérence de son action.*



### **Complémentarité :**

*Des talents et des personnalités, pour nourrir l'intelligence collective*



### **Humilité :**

*Par une approche au plus proche de votre réalité, et par la simplicité de la relation.*

Nous vous proposons des accompagnements, toujours personnalisés et adaptés à votre contexte.

Vous pouvez accéder à des formats de service :

-  en individuel et en collectif
-  en présentiel et à distance



Nous faisons vivre notre « passion pragmatique » de notre métier à travers notre site [www.com-hom.com](http://www.com-hom.com) : [les offres](#), [le blog](#), [les témoignages](#)



# Com-Hom



**Marc Vilcot**

[marc.vilcot@com-hom.com](mailto:marc.vilcot@com-hom.com)

Tel : 06 25 04 60 20

N° Organisme Formation

82 38 05427 38



**Talents**



**Activités**



**Inspiration**

J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

- 👤 Enseignant à Grenoble Ecole de Management et Grenoble INP
- 👤 Créateur du profil de personnalité J'AIME® en 2010
- 👤 Agréé HBDI®, profil de préférence
- 👤 Auteur de « Se connaître pour être plus performant », 2012, PUG
- 👤 Formé à l'animation d'Ateliers de Compétences Relationnelles et à la CNV
- 👤 Qualifié CCE (Certificat de Compétences en Entreprise)
- 👤 Expérience sur les marchés Européens, Nord et Sud Américains, Indien, Chinois
- 👤 Ingénieur Grenoble INP

Travail en partenariat : votre projet est nôtre.

Empathique, à l'écoute, interactif, visuel.

Parler vrai : mots, attitudes et méthodes pour impliquer.

Dynamique et efficace, passionné et pragmatique, impliqué et pertinent.

Management d'équipe

Vente & négociation

Lecture des personnalités

Régulation des relations

Cohésion d'équipe

Développe coopération et performance par la conscience dans l'action

« Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends »

*Benjamin Franklin*



# Com-Hom



**Anne Bolatre**

[anne.bolatre@com-hom.com](mailto:anne.bolatre@com-hom.com)

Tel : 06 07 66 21 90

N° Organisme Formation

82 38 06098 38



**Talents**



**Activités**



**Inspiration**

Ma vocation est d'accompagner les personnes et les entreprises vers leur performance, tout en étant plus authentiques et heureux au quotidien. Ingénieur de formation, je m'appuie sur une expérience de 25 ans en entreprise. Après avoir suivi une formation en coaching individuel, d'équipe, et d'organisation, je me suis spécialisée dans l'approche systémique, démarche puissante de diagnostic et d'intervention dans un monde complexe.

Je trouve dans Com-Hom la volonté d'allier nos talents pour proposer à nos clients l'intervention la plus adaptée à leur contexte, avec exigence, que ce soit en matière de performance que de qualité des relations.

- 🔧 Enseignante à Grenoble INP, IAE Grenoble, ECAM
- 🔧 Formation à l'Élément Humain de William Schutz (2017) : niveau 1 et 2
- 🔧 HCORT Performance : formation en préparation mentale (2014)
- 🔧 Formation certifiante en coaching individuel, team building et en accompagnement des organisations (DIAM institut maieutis : 2011-2013)
- 🔧 Certifiée profil de personnalité J'AIME®
- 🔧 Diplôme : Ingénieur EPF (1985)

Ecoute, empathie, avec la capacité à cadrer et structurer  
Audace et créativité permettant de faire émerger des solutions novatrices  
Accompagner les situations de crises avec sérénité et professionnalisme, permettant la reprise d'une dynamique positive  
Viser l'autonomie et l'accroissement de la liberté d'action des personnes

Coaching individuel, d'équipe, et d'organisation  
Accompagnement Comités de Direction  
Management d'équipe, communication  
Prévention et gestion du stress  
Prise de parole en public

Propose un miroir pour envisager de nouvelles perspectives et s'engager dans le mouvement

« Quand souffle le vent du changement, certains construisent des murs, d'autres des moulins ».

*Proverbe chinois*



# Formation

**Objectif :** acquérir des compétences

**Garantie :** maîtrise du sujet & des processus pédagogiques

**Contrat :** convention de formation



L'équipe Com-Hom appuie sa démarche qualité sur un référentiel formation. Il est appliqué dans le cadre de l'ensemble des formations dispensées par Com-Hom.

Sur la base de ce référentiel, Wel-Com-Hom a obtenu, le 10 Septembre 2020, la certification Qualiopi au titre des actions de formation.

**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLICQUE FRANÇAISE

La certification qualité  
a été délivrée au titre  
des **actions de formation**



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation



## Management d'équipe



## Gestion de projets



## Transmission de compétences



## Relation Client-Fournisseur



## Efficacité individuelle



## Techniques de communication



## Ressources Humaines

Pédagogie et outils	page 8
Indicateurs qualité	page 9
<b>Management d'Equipe</b>	<b>page 10</b>
Ref ME-01 : manager, porter le sens et faciliter la performance	page 10
Ref ME-02 : prise de poste, poser les premières actions fondatrices	page 11
Ref ME-03 : manager avec authenticité et faire jaillir l'intelligence collective	page 12
Ref ME-04 : motiver par les entretiens annuel & professionnel	page 13
Ref ME-05 : animer son équipe au quotidien	page 14
Ref ME-06 : changement, dépasser l'incertitude et la complexité	page 15
Ref ME-07 : accompagner les personnes en stress	page 16
<b>Gestion de projet et management transverse</b>	<b>page 17</b>
Ref GP-01 : gérer un projet en collaboratif et atteindre les objectifs	page 17
Ref GP-02 : concilier écoute, coopération, responsabilisation	page 18
Ref GP-03 : se mettre en focale client et rester dans le cadre du contrat	page 19
<b>Transmission de compétences</b>	<b>page 20</b>
Ref CO-01 : former et développer la polyvalence	page 20
Ref CO-02 : animer une formation en interne ou en externe	page 21
<b>Relation client-fournisseur</b>	<b>page 22</b>
Ref RC-01 : vendre et valoriser les produits, projets ou services	page 22
Ref RC-02 : cultiver la relation client au sein du service support	page 23
Ref RC-03 : acheter collaboratif pour créer de la valeur	page 24
<b>Efficacité individuelle</b>	<b>page 25</b>
Ref EI-01 : sortir du « je n'ai pas le temps »	page 25
Ref EI-02 : donner de la valeur à ses réunions d'équipe	page 26
Ref EI-03 : être acteur de ses entretiens	page 27
Ref EI-04 : se connaître et comprendre les autres pour coopérer	page 28
<b>Techniques de communication</b>	<b>page 29</b>
Ref TC-01 : s'affirmer et favoriser la coopération	page 29
Ref TC-02 : développer vos compétences relationnelles en situation tendue	page 30
Ref TC-03 : donner de l'impact à vos présentations orales	page 31
<b>Ressources Humaines</b>	<b>page 32</b>
Ref RH-01 : découvrir le profil de personnalité J'AIME®	page 32
Ref RH-02 : accompagner dans la bienveillance, orienter vers l'action	page 33
<b>Les formations inter-entreprises en 1 clic</b>	<b>page 34</b>
<b>Le bulletin d'inscription</b>	<b>page 35</b>



Nos formations alternent les phases théoriques, d'applications pratiques, d'échanges sur les situations de travail proposées par les participants, d'expérimentations par le jeu, de mises en situation, de séances vidéos, de films pédagogiques.

Toutes nos formations de plus de deux jours proposent des journées espacées dans le temps permettant le retour des expériences vécues sur le terrain.

- 🐛 Animation participative
- 🐛 Travail en sous-groupes sur des applications pratiques, brainstorming



- 🐛 Mises en situation, prises vidéo et fiches d'observation sur la base de scénarii ou de cas concrets des participants



- 🐛 Jeux et films pédagogiques
- 🐛 Animation personnalisée  
Nombre de participants limité  
Profils individuels et collectifs [J'AIME®](#)
- 🐛 Formation - actions  
Mise en pratique sur le terrain entre les séances de formation  
Bilan des actions réalisées

Cette alternance théorie, pratique, échanges, retour des expériences vécues associée à la qualité de nos supports et outils, et au professionnalisme de nos formateurs est la source de la satisfaction de nos clients.

Pour assurer le suivi des stagiaires, le formateur est disponible en dehors des sessions de formation :

- 🐛 20 minutes avant et après le démarrage de chaque session
- 🐛 Entre les sessions, via email et téléphone qui sont communiqués aux participants, dans la limite de 30 minutes par personnes



Pédagogie



# Pédagogie et outils

Nous délivrons des supports de formation intégrant des fiches outils. Ces outils sont :

- ☛ Une façon de capitaliser une vue globale de la formation,
- ☛ Des aides mémoires vis-à-vis des axes forts abordés lors de la formation,
- ☛ Des check-lists permettant de débriefer ses actions
- ☛ Des cadres de référence permettant de projeter les situations vécues sur le terrain,
- ☛ Le point de départ pour l'adaptation et le développement d'outils plus adaptés à son environnement de travail

Nous proposons sur l'ensemble de nos formations plus de 200 outils et processus.



Outils



# Indicateurs qualité 2019



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des actions de formation

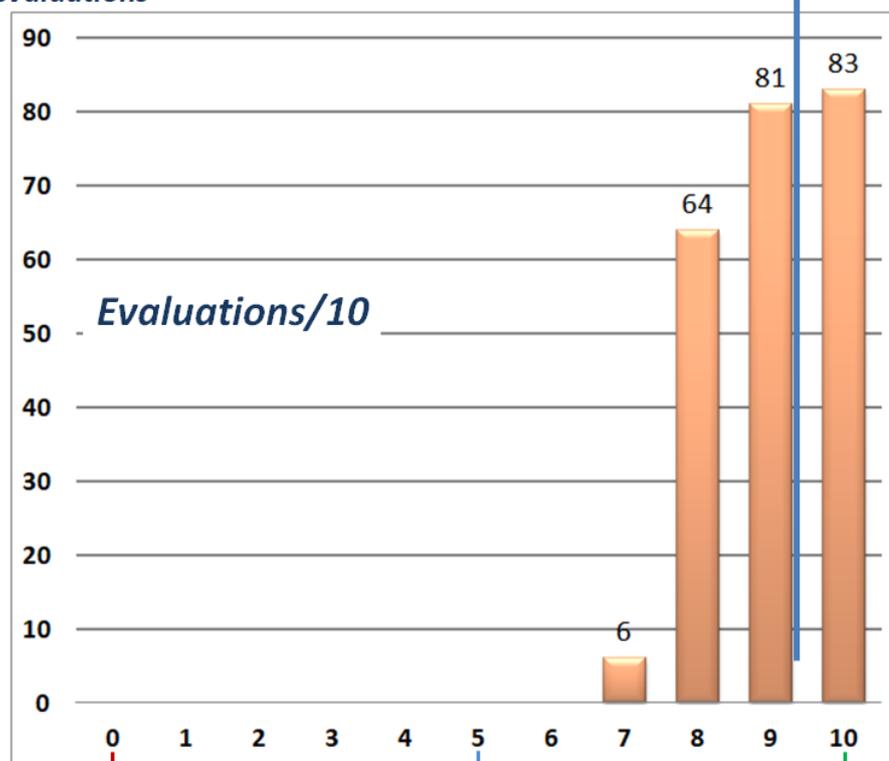
L'équipe Com-Hom renforce sa démarche qualité par la mise en place d'un référentiel formation. Il est appliqué dans le cadre de l'ensemble des formations dispensées par Com-Hom.

Sur la base de ce référentiel, Wel-Com-Hom a obtenu, le 10 Septembre 2020, la certification Qualiopi.

## Evaluations des formations réalisées du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020

234 évaluations  
Moyenne : 9,03 / 10  
97,4 % des évaluations  $\geq$  8

Nombre d'évaluations



0 = Perte de temps  
Aucun bénéfice perçu pour le temps consacré

5 = Ça va !

Bénéfices = Temps passé

10 = Super!  
Bénéfices > Temps passé

Avec Com-Hom, vous avez accès à une diversité de formations de grande qualité. Nous le prouvons avec ce relevé des évaluations des formations réalisées en 2020 et par cet historique des moyennes de nos évaluations.

2017	2018	2019	2020
8,60	9,01	8,90	9,03



# Formation ME-01 – Manager accompagnateur – Porter le sens et faciliter la performance



Manager, responsable d'équipe  
Futur manager  
Dirigeant



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

35 heures (5 journées)  
1 800 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

35 heures (5 journées)  
6 900 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

2 160 € HT \*  
(tarif sur la base de 12 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

22 & 23 septembre  
+ 14 octobre  
+ 24 novembre  
+ 9 décembre  
2021

Novotel Europole – GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



Développer la cohésion et les talents de votre équipe,  
l'implication individuelle et collective

« Parce que manager est un métier »

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir les outils et postures pour jouer pleinement son rôle de manager
- Confronter ses pratiques managériales sur des cas concrets du quotidien
- Gérer les paradoxes managériaux : individu & groupe, exigence & bienveillance, ...

## Compétences visées

- Mettre en place les fondamentaux de l'équipe & développer la coopération
- Mener les entretiens managériaux, savoir gérer un écart dans une dynamique de progrès
- Pratiquer les outils de l'écoute active, savoir déjouer les jeux psychologiques
- Entretenir la motivation dans la durée : sens des objectifs, feed-back et reconnaissance
- Comprendre les filtres de perception, adapter son style de management
- Porter les changements et gérer les situations de tension
- Développer un partenariat avec son N+1

## Programme

### Rôles et missions, styles de management

Rôles, missions et postures managériales  
Les fondements de l'équipe et le référentiel de décision : le cadre collectif  
Connaissance de soi: profil de personnalité J'AIME®

### Impliquer individuellement

Traiter un écart et engager son collaborateur dans une dynamique de progrès  
Les bases de la communication interpersonnelle : écoute active  
Identifier son style de communication et de management

### Faciliter la performance

Partager un attendu : opérationnel, comportemental  
Challenger le collaborateur, accompagner la performance et évaluer avec équité  
Entretenir la motivation dans la durée : donner du feed-back et oser la gratitude

### Accompagner le changement et gérer les situations difficiles

Apprendre de nos erreurs  
Créer et accompagner le changement  
Savoir délivrer un message difficile

### Travailler en cohérence avec son N+1

Jouer son rôle de manager intermédiaire  
Accueillir les objections, gérer un désaccord  
Le juste positionnement du manager

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de référentiels, réflexions individuelles et collectives sur la posture managériale, mises en situation avec et sans vidéo, partage d'expériences et de bonnes pratiques, mises en action entre les séances et retours d'expérience, apprentissage par l'erreur et par le jeu.  
Utilisation des Profils de personnalité J'AIME®.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation ME-02 – Prise de poste – Poser, avec l'équipe, les premières actions fondatrices



Nouveau manager  
ou prise en charge d'une  
nouvelle équipe



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

28 heures (4 journées)  
5 520 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

2 160 € HT \*  
(tarif sur la base de 12 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Créer une relation de confiance avec chacun,  
mettre en place les conditions de la responsabilisation

« Parce que que la légitimité ne se décrète pas »

## Objectifs pédagogiques

- Créer une relation managériale de confiance avec chacun des membres de l'équipe
- Acquérir les outils et postures pour jouer pleinement son rôle de manager
- Répondre aux questions qui se posent dans les situations terrain
- Devenir manager de ses anciens collègues

## Compétences visées

- Mener des entretiens individuels pour écouter, prendre sa place de manager
- Déléguer et partager un cadre explicite pour développer l'autonomie
- Délivrer des retours positifs et négatifs
- Appréhender les situations complexes

## Programme

### Poser les premières actions

Accueil  
Les missions du manager, le processus de prise de fonction  
Expliciter le périmètre de sa responsabilité avec son N+1  
Ecouter, créer la relation managériale avec les membres de l'équipe

### Développer les compétences

Traiter un écart (performance, comportemental) dans une dynamique de progrès  
Pratiquer les outils de l'écoute active, questionner pour comprendre la difficulté  
Engager le collaborateur dans l'action  
S'adapter à chaque collaborateur

### Développer la motivation et l'autonomie

Retour d'expérience  
Le cadre de l'équipe  
Déléguer une mission et partager des objectifs  
Evaluer le travail : avec équité et sans jugement de valeur  
Transmettre de la reconnaissance positive

### Traiter les situations complexes

Retour d'expérience  
Et quand les émotions s'en mêlent : savoir accompagner vers le rationnel  
Approfondir par les situations des participants  
Clôture de la formation

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de processus de communication  
Réflexions individuelles et collectives, partage d'expérience  
Mises en situation et travail en vidéo  
Travail à partir des situations des participants  
Mises en action entre les journées  
Utilisation des Profils de personnalité J'AIME®.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation ME-03 – Manager coach – Manager avec authenticité et faire jaillir l'intelligence collective



Manager expérimenté  
Manager de managers  
Dirigeant



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

28 heures (4 journées)  
5 520 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

2 160 € HT \*  
(tarif sur la base de 12 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Modifier son positionnement au sein de l'équipe  
pour qu'elle exprime tout son potentiel

« Parce que créativité et énergie de l'équipe sont en lien  
direct avec l'alignement du manager. »

## Objectifs pédagogiques

- Manager avec authenticité et assurance
- Développer l'autonomie et la pro-activité de l'équipe

## Compétences visées

- Partager le projet d'équipe et mettre en place les délégations
- Amener l'équipe à développer ses solutions
- Garantir la qualité des relations au sein de l'équipe
- Amener les personnes de son équipe à évoluer

## Programme

### Manager déterminé et inspirant : mes talents au service du projet de l'équipe

Construire et partager un projet d'équipe cohérent avec celui de l'entreprise  
Dessine-moi ton équipe : délégation de responsabilités et de décisions  
Et quand la pression s'en mêle... : gérer son stress

### Manager à l'écoute et impliquant : ma posture au service de l'intelligence collective

Résoudre un problème en collectif : prendre du recul par rapport à l'action  
Développer le culte de l'erreur et de la reconnaissance : vers une équipe apprenante  
Prendre une décision individuelle ou collective

### Manager authentique et cohérent : aligner mes intentions et mes actes au service de l'action

Créer la relation : se connecter à ses sens et faire comprendre ses intentions  
Agir en leader : oser être pour faire faire  
Déléguer, accompagner et guider : comprendre les attentes et communiquer efficacement

### Manager facilitant et apaisant : la fluidité des relations au service de la création de valeur

Développer la capacité de l'équipe à se dire les choses au quotidien  
Se positionner en médiateur des conflits  
Agir sur le stress de l'équipe

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de référentiels, réflexions individuelles et collectives, mises en situation et sessions vidéo, groupes de pairs pour mise en action, partage d'expériences et de bonnes pratiques, mises en action entre les sessions et retours d'expérience, apprentissage par l'erreur et par le jeu.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

12

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)



# Formation ME-04 - Manager évaluateur – Motiver par les entretiens annuel & professionnel



Manager,  
responsable d'équipe  
RH  
Dirigeant



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

14 heures (2 journées)  
2 760 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

## Individuel présentiel / FOAD

1 080 € HT \*  
(tarif sur la base de 6 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Faire des entretiens un véritable acte de management pour  
développer la motivation et la compétence

« Parce que cet arrêt sur image donne un nouvel élan »

## Objectifs pédagogiques

- Mener les entretiens annuel et professionnel dans le respect des processus RH
- Renforcer la relation de confiance
- Développer l'équilibre des collaborateurs : plaisir et performance
- Accompagner le collaborateur dans son développement professionnel

## Compétences visées

- Dérouler l'entretien en respectant le processus et les étapes
- Donner la parole à la personne, l'écouter pour comprendre son vécu
- Apporter la reconnaissance du travail réalisé
- Evaluer avec équité, sans juger
- Travailler les talents et engager des axes de progrès
- Accompagner le développement des compétences et le projet professionnel

## Programme

### Partager le bilan de l'année

Accueil  
Les enjeux des entretiens  
Les grandes étapes de l'entretien d'évaluation  
Démarrer l'entretien : instaurer un climat d'échange dans la confiance  
Faire exprimer le collaborateur sur son vécu, travailler les outils de l'écoute active  
Traiter les situations complexes  
Partager une évaluation (objectif, compétence) avec équité et sans jugement  
Donner de la reconnaissance

### Préparer le futur

Partager des objectifs SMART : fonctionnels et comportementaux  
Conclure l'entretien d'évaluation et préparer le suivi  
Appréhender la diversité des personnalités avec le profil J'AIME®  
L'entretien professionnel : la réglementation  
Les grandes étapes de l'entretien professionnel  
Faire exprimer les aspirations et le projet professionnels, mettre en réflexion  
Construire, avec le collaborateur, un plan d'actions  
Clôture de la formation

## Les plus de l'intervention

Utilisation des formulaires communiqués par le service RH (en intra)  
Apport de processus et d'outils de communication  
Mises en pratique par des exercices et à partir des situations des participants  
Mises en situation (avec et sans vidéo)  
Réflexions individuelles et collectives  
Utilisation du profil de personnalité J'AIME®

## Evaluation des acquis



En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation ME-05 – Animateur d'équipe – Animer son équipe au quotidien



Pilote d'unité, Animateur d'îlot,  
Chef d'équipe, Chef d'atelier,  
Chef de chantier



Aucun prérequis



Acquérir les outils et postures pour  
favoriser l'autonomie et responsabiliser son équipe  
« Parce que animer est très différent de surveiller »



## Inter-entreprises présentiel

21 heures (3 journées)  
1 080 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)  
4 140 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel

1 620 € HT \*  
(tarif sur la base de 9 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

18 & 19 octobre  
+ 16 novembre  
2021

Novotel Europole – GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)

## Objectifs pédagogiques

- Prendre de l'assurance dans la transmission des consignes et du respect des règles
- Etre dans la relation sans être dans le copinage
- Animer les points avec l'équipe
- Assurer la circulation des informations

## Compétences visées

- Transmettre une consigne en s'assurant de la compréhension et de l'engagement
- Prendre les décisions qui relèvent de son périmètre
- Recadrer une personne en écart par rapport à une règle ou un attendu
- Animer la prise de poste et faciliter la remontée d'informations terrain
- Fédérer l'équipe autour d'objectifs moyen terme
- Entretenir la motivation par le sens et la reconnaissance

## Programme

### Porter les attendus et valider l'engagement

Accueil des participants  
Mission de l'animateur d'équipe : faire ou faire-faire, le bon dosage  
Transmettre une consigne, donner du sens et évaluer le résultat  
Faire respecter les règles et gérer les oppositions

### Interagir au sein de l'équipe : traiter les écarts et entretenir l'énergie

Gérer un écart récurrent : en finir avec « je lui ai dit 10 fois de... »  
Se connaître et comprendre les autres pour coopérer  
Remonter des évaluations factuelles au responsable  
Entretenir la motivation par la reconnaissance

### Animer le collectif et interagir au sein de l'entreprise

Bilan des mises en action sur le terrain  
Animer la prise de poste : le briefing ou TOP 5  
Annoncer une décision difficile, accueillir les oppositions pour comprendre les besoins  
Partager avec l'équipe des objectifs moyens termes et les suivre en visuel  
Travailler en coopération avec son responsable pour ajuster les moyens

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de référentiels pour associer exigence et bienveillance dans l'action  
Mises en situation, avec et sans sessions vidéo : application sur les cas concrets du quotidien des participants  
Apprentissage par le jeu  
Partage d'expérience et de bonnes pratiques



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation ME-06 – Intelligence du changement – Dépasser l'incertitude et la complexité



Cadre dirigeant,  
Comité de direction,  
Chef de service ou de projet.

Toute personne ayant un rôle et  
une responsabilité dans  
l'orientation du développement de  
l'organisation.



Pré-requis : être en  
responsabilité de direction,  
de service, de projet.



## Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)  
4 140 € HT / groupe (4 à 16 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Accueillir l'incertitude et la complexité,  
devenir une organisation apprenante.

« La connaissance progresse en intégrant en elle  
l'incertitude, non en l'exorcisant ».

Edgar Morin

## Objectifs pédagogiques

- Etre initié aux 5 disciplines des organisations apprenantes
- Découvrir les 10 compétences à acquérir pour faire face à la complexité
- Expérimenter un processus d'accompagnement de la transformation.

## Compétences visées

- Aborder la complexité avec la pensée systémique
- Faire un premier diagnostic du niveau de performance d'une équipe
- Poser le cadre pour initier un processus d'élaboration d'une vision partagée
- Faire un premier diagnostic pour engager un projet de transformation d'une organisation

## Programme

Accueil et cadre de la formation

### Les enjeux et les défis de la complexité

Partage des cadres de référence des participants

Apports théoriques (sociogenèse des organisations ; les 5 disciplines de la complexité)

### Discipline 1 : la pensée systémique pour aborder la complexité

Analyser et comprendre les dysfonctionnements par les causes génériques

Atelier à partir de cas pratiques

Apports théoriques (la pensée systémiques et ses modèles de base)

### Discipline 2 : l'alignement du leadership ou la force du modèle porté par les dirigeants

Ateliers et travaux sur ses propres dimensions identitaires

Apports théoriques (paradoxes et complexité du sens et des enjeux pour un leader)

### Discipline 3: les niveaux de compétence et de performance de l'entité équipe

Jeu pédagogique : expérimenter en conscience l'incertitude et la complexité

Apports théoriques (processus de la confiance ; les 3 niveaux de performance des équipes)

### Discipline 4 : la vision partagée, le cœur des organisations durables et responsables

L'arbre de Vision : atelier de co-développement

Apports théoriques (l'arbre de la vision ; principes dynamiques de l'intelligence collective)

### Discipline 5 : la roue de la transformation, savoir engager les changements

Les 10 vecteurs des transformations : atelier de co-développement

Apports théoriques

## Les plus de l'intervention

La formation fait appel à un travail préparatoire avant chacune des 3 sessions.

Les sessions sont espacées dans le temps pour permettre aux participants de mettre en pratique et de réfléchir dans leur cadre professionnel.

Le processus d'apprentissage repose sur un principe de pédagogie inversée.

Des documents sur les thématiques abordées sont mis à disposition des participants avant chaque session.

Toute la formation repose des processus d'accompagnement du changement.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



# Formation ME-07 – Garant de la qualité de vie au travail – Accompagner les personnes en stress



Manager hiérarchique

Manager fonctionnel



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

07 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée adaptés  
à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Un outil indispensable pour prévenir les RPS  
et développer la QVT

« Parce que mieux vaut prévenir que guérir »



## Objectifs pédagogiques

- Accompagner les personnes de son équipe qui sont en situation de stress



## Compétences visées

- Identifier les symptômes qui alertent et peuvent exprimer une situation en stress
- Comprendre les mécanismes du stress pour adapter son comportement de manager
- Recevoir une personne en stress et mener l'entretien : avoir un questionnement bienveillant pour lui permettre d'identifier des pistes d'actions
- Suivre ce travail dans la durée pour permettre le retour à la sérénité
- Alerter lorsque la situation dépasse la compétence managériale



## Programme

### Accompagner les personnes en stress

Identifier les symptômes du stress

Les mécanismes du stress et des émotions associées

Mise en pratique sur un exercice

Différencier besoin/stratégie, fait/cogitation

Recevoir une personne en stress : suivre une grille de questionnement

Le processus d'accompagnement d'une personne en stress, les pièges à éviter

Les points d'alerte



## Les plus de l'intervention

Apports théoriques, d'outils, de processus

Exercices collectifs

Mise en situation d'un entretien

Réflexions individuelles sur des situations propres

Echanges en collectif



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation GP-01 – Pilote de Projet – Gérer un projet en collaboratif pour atteindre les objectifs



Responsable ou futur responsable de projet  
Projet technique ou organisationnel



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

28 heures (4 journées)  
1 440 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

28 heures (4 journées)  
5 520 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel

2 160 € HT \*  
(tarif sur la base de 12 heures)

Contenu et durée adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

14 & 15 octobre,  
+ 19 novembre,  
+ 03 décembre  
2021

Novotel Europole – GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



Enrichir vos outils de gestion de projet et développer vos compétences de manager fonctionnel

« Parce que le chef de projet n'est pas le magicien que les autres imaginent »



## Objectifs pédagogiques

- Structurer le projet, suivre l'avancement, être force de proposition, atteindre les objectifs
- Manager fonctionnellement l'équipe projet dans la bienveillance et la responsabilisation
- Gérer la relation client dans la coopération et la préservation des intérêts de l'entreprise



## Compétences visées

- Prendre en main et organiser un projet, formaliser les objectifs atteignables et engageants
- Animer l'équipe projet pour développer la coopération
- Manager fonctionnellement les personnes pour atteindre ensemble les objectifs
- Suivre l'avancement des objectifs, anticiper les dérives, réagir aux imprévus
- Reporter aux parties prenantes les informations attendues
- Gérer la relation client, notamment dans les situations difficiles
- Clôturer le projet et apprendre de l'expérience



## Programme

### S'approprier le projet et construire une mise en œuvre réalisable

Accueil

La mission du chef de projet

Comprendre les enjeux du projet, clarifier le périmètre : utiliser l'outil SDP

Evaluer les risques et la charge

Expliciter les objectifs factuels et précis (coût, délai, scope, qualité) : négocier

Formaliser la charte projet

### Piloter le projet et manager fonctionnellement les personnes

Conduire la réunion de lancement et fédérer l'équipe autour des objectifs communs

Communiquer au sein du projet et vers les parties prenantes

Affecter une activité, impliquer, obtenir de chacun un engagement fiable

Suivre l'avancement du projet

### Développer la motivation dans la durée et gérer les situations complexes

Retour d'expérience : ce que chaque participant a mis en œuvre

Animer une réunion d'équipe : impliquer et atteindre ensemble les objectifs

Résoudre un problème en collectif

Et lorsqu'une personne ne tient pas ses engagements ?

### Gérer la relation client et traiter les situations dans la coopération

Le rôle du chef de projet dans la relation client

Travailler les situations difficiles

Clôturer le projet et capitaliser sur l'expérience



## Les plus de l'intervention

- Dérouler le processus projet, sur les cas des participants - apport d'outils et méthodologies
- Apport de processus et d'outils de communication
- Mise en situation de management fonctionnel
- Echange de pratiques entre les participants.
- Apprentissage par le jeu.
- Retour d'expériences en début de journée



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation GP-02 – Le management transverse – Concilier écoute, coopération, responsabilisation



Responsable de projet  
Manager transverse



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)

4 140 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

## Individuel présentiel / FOAD

1 440 € HT \*

(tarif sur la base de 8 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Manager fonctionnellement les personnes,  
Animer le collectif

« Parce que le manager fonctionnel est un funambule  
devant allier performance et  
respect des responsabilités hiérarchiques »



## Objectifs pédagogiques

- Manager dans la bienveillance et la responsabilisation afin d'atteindre les objectifs
- Travailler en coopération au sein de l'organisation



## Compétences visées

- Etablir avec chacun, dans l'échange, un engagement fiable de réalisation
- Faire part d'un écart de qualité dans le livrable reçu en restant factuel et respectueux
- Travailler en coopération avec le management hiérarchique
- Animer le collectif, communiquer



## Programme

### Les bases du management fonctionnel

Le périmètre d'action du manager transverse

Coopérer avec le management hiérarchique

Les fondamentaux de la communication en management transverse

### Transférer la responsabilité de la réalisation d'une tâche

Processus de délégation : outil SMARTÉ

Etablir par l'échange un engagement fiable : équilibrer ténacité, bienveillance, responsabilisation

### Animer le collectif

Retour d'expérience

Communiquer collectivement à l'équipe

Animer une session collective de travail

### Gérer les situations complexes

Traiter au sein de l'équipe les écarts : engagement, délai, qualité, comportement, ...

Travailler en coopération avec les autres acteurs de l'organisation

### Approfondir ses connaissances

Retour d'expérience

Approfondir à partir des situations particulières des participants

### Manager dans la durée

Donner du sens aux actions

Transmettre un message de reconnaissance positive

Clôture de la formation



## Les plus de l'intervention

Apport de processus d'entretiens et d'outils de communication

Mise en situation de management fonctionnel

Echange de pratiques entre les participants.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation GP-03 – Le chef de projet en relation client – Etre à l'écoute du client et rester dans le cadre du contrat



Responsable de projet  
Personne technique  
en interaction client



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

7 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel

1 080 € HT \*

(tarif sur la base de 6 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Etablir une relation de partenariat durable  
et gérer les situations difficiles en coopération avec le client

« Parce que satisfaire le client et les intérêts de l'entreprise  
peut apparaître paradoxal »

## Objectifs pédagogiques

- Gérer la relation client dans la coopération et la préservation des intérêts de l'entreprise
- Aborder les situations délicates dans la compréhension des besoins du client et le respect de son propre périmètre de décision

## Compétences visées

- Communiquer de manière professionnelle et dans le langage du client
- Gérer une demande client qui sort du cadre prévu ou du contrat
- Annoncer une mauvaise nouvelle au client
- Accueillir et gérer un mécontentement client
- Négocier avec le client pour arriver à une issue positive pour chaque partie

## Programme

### Gérer la relation client dans les situations délicates

Les fondamentaux de la relation client  
Annoncer une mauvaise nouvelle : écouter, proposer, négocier  
Valoriser l'offre technique, parler dans le langage client  
Gérer une demande client qui sort du contrat  
Accueillir un mécontentement et rebondir

## Les plus de l'intervention

Apport du processus de négociation et d'outils de communication.  
Mises en situation sur des scénarii apportés par l'animateur  
Travail sur les situations des participants  
Travail en groupe et échange de pratiques



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation CO-01 – Catalyseur de compétences – Former et développer la polyvalence



Manager hiérarchique

Membre d'une équipe amené à transmettre une expertise



Aucun prérequis



**Intra-entreprise présentiel**

07 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu



Valoriser les compétences et l'expérience acquise pour la pérenniser et la développer au sein de l'entreprise.

*« Parce que l'expérience est une des grandes valeurs de l'entreprise »*

## 🎯 Objectifs pédagogiques

- Transmettre une compétence jusqu'à l'autonomie de l'apprenant
- Développer la polyvalence sur les expertises critiques pour l'entreprise

## ☰ Compétences visées

- Structurer une compétence pour préparer une transmission efficace
- Utiliser un processus pédagogique pour transmettre une compétence jusqu'à l'autonomie de l'apprenant
- Gérer les situations difficiles en s'appuyant sur les besoins du tuteur et de l'apprenant
- Identifier les compétences critiques de l'équipe pour développer la polyvalence

## ☰ Programme

### Transmettre une compétence et développer la polyvalence

Le processus de transmission d'une compétence : mise en pratique  
Préparer les éléments par une identification précise de la compétence  
Le cycle de l'apprentissage pour l'apprenant  
Les freins et difficultés du formateur/tuteur  
Ancrer les apprentissages dans la mémoire longue  
Identifier les compétences critiques de l'équipe  
Développer la culture du partage des compétences

## + Les plus de l'intervention

Apports théoriques, d'outils, de processus  
Mise en pratique et exercices  
Echanges en collectif  
Apprentissage par le jeu



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation CO-02 – Formation de formateur – Animer une formation en interne ou en externe



Formateurs internes  
Formateurs externes



Aucun prérequis



Développer sa pédagogie et  
engager le groupe dans l'apprentissage

« Je n'enseigne rien à mes élèves : j'essaie seulement de  
créer les conditions dans lesquels ils peuvent apprendre »  
Albert Einstein.



## Intra-entreprise présentiel

14 heures (2 journées)  
2 760 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu

## Objectifs pédagogiques

S'approprier les fondamentaux du processus de formation  
Développer ses pratiques pédagogiques et la dynamique de journée  
S'adapter au groupe et gérer les situations difficiles

## Compétences visées

- Poser le cadre de la formation et mettre en place l'échange pour permettre à chacun d'être acteur de sa formation
- S'adapter au groupe, solliciter les différents modes d'apprentissage pour ancrer les connaissances
- Respecter les étapes clés d'une formation pour obtenir l'adéquation entre engagement pris avec le commanditaire, attentes des stagiaires et relation de confiance avec le groupe
- Gérer les situations difficiles avec ou entre les participants pour atteindre les objectifs pédagogiques

## Programme

### Les mécanismes de l'apprentissage

Accueil  
Le processus d'apprentissage d'une compétence  
La structuration du contenu pédagogique  
Le cycle de l'apprentissage et l'impact sur la pratique du formateur  
Appréhender la diversité des personnalités pour s'adapter  
Alterner les différents modes d'apprentissage et supports pédagogiques

### Gérer les situations particulières

Les outils de base de la formation : de l'accueil à la remise de l'attestation  
Donner la parole et écouter : un enjeu pour avancer ensemble  
Réguler les situations difficiles : les mécanismes émotionnels  
Prendre du recul, rester en cohérence quand sa légitimité est remise en cause

## Les plus de l'intervention

Apport de processus pédagogiques et mise en pratique sur les cas des participants  
Vivre et expérimenter les bonnes pratiques dans le cadre de 2 journées  
Apport d'outils de communication et mises en situation  
Utilisation du profil de personnalité J'AIME®



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation RC-01 – Vendeur en focale client – Vendre et valoriser les produits, projets et services



Commercial,  
Technico-Commercial,  
Chargé d'affaires

Toute personne en relation avec  
des clients



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

21 heures (3 journées)  
1 080 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)  
4 140 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 620 € HT \*  
(tarif sur la base de 9 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



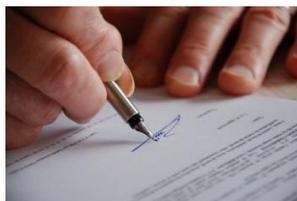
## Inter-entreprises présentiel

09,10 mai  
& 08 juin  
2022

Novotel Europole - GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



S'adresser aux leviers de décision conscients et  
inconscients pour augmenter son taux de concrétisation

«Parce que 71 % des critères d'achat sont subjectifs»

## Objectifs pédagogiques

- Développer son portefeuille clients, accéder aux bons niveaux de décision
- Faire la différence par une posture en « focale client », orientée sur les enjeux
- Développer son potentiel commercial, challenger ses habitudes

## Compétences visées

- Prospector, obtenir ses rendez-vous avec les décideurs
- Diagnostiquer les enjeux et motivations d'achat
- Convaincre par une argumentation factuelle
- Persuader par son attitude
- Développer une négociation raisonnée, créatrice de valeur
- Détecter l'instant du « closing » et capitaliser la relation client
- Agir en conscience tout au long du processus de vente

## Programme

### Construire l'argumentaire & prospector

« Talents et talons » pour la vente  
Construire son argumentaire : développer les preuves  
Prospector, cibler son client, passer les barrières  
Préparer sa stratégie d'entretien  
Identifier ses attitudes de vente : profil J'AIME®

### Etablir la confiance, mener le diagnostic

Contacté, se présenter, créer le lien  
Pratiquer des entretiens de vente : persuader par son attitude  
Mener le diagnostic des besoins & enjeux, des motivations d'achat  
Perfectionner la qualité de son écoute  
Valoriser son offre sur les points clés

### Négocier, défendre ses marges

Qualifier le potentiel client pour optimiser son temps  
Pratiquer des entretiens de négociation  
Présenter et défendre le prix tout en préservant la relation  
Identifier les pièges habituels et savoir en jouer  
Conclure et débriefé son acte de vente

## Les plus de l'intervention

Dérouler le processus de vente avec apport d'outils et de méthodologies  
Réflexion collective pour la construction des outils : pitch, référentiel de questionnement, argumentaire, traitement des objections, négociation & closing  
Se voir en action, pratiquer des entretiens de vente : sessions vidéo  
Partager des expériences et des bonnes pratiques  
Faire le lien entre personnalité, attitudes de vente, motivations d'achat : profil J'AIME®.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation RC-02 – Gestionnaire de besoins – Cultiver la relation client au sein du service support



Acteurs au sein d'un service client :  
SAV, support

Toute personne en relation avec  
des clients pour la gestion de  
dysfonctionnements  
ou réclamations



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

14 heures (2 journées)  
2 760 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 620 € HT \*  
(tarif sur la base de 9 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Passer d'une posture de « gestionnaires de peines »  
à une posture de « gestionnaire de besoins »

« Parce que service client et servitude  
sont 2 notions très différentes »

## Objectifs pédagogiques

- Gérer les situations de mécontentement dans le respect du client et de soi-même
- Assurer sa mission de service client sans tomber dans la servitude
- Protéger les intérêts de l'entreprise
- Transformer une situation négative en une opportunité de business

## Compétences visées

- Identifier les responsabilités et les limites liées à la mission
- Echanger à l'écrit et à l'oral en respect des fondamentaux de la relation client
- Diagnostiquer et analyser les besoins par l'écoute active
- Savoir gérer les mécontentements et accueillir les objections
- Relayer ces besoins en interne en expliquant les enjeux client
- Pouvoir gérer les situations les plus tendues et traiter d'égal à égal

## Programme

### Ancrer des postures pour mener à bien la mission

Définir la mission du service : différencier service et servitude  
Gérer le mécontentement client : développer l'accueil  
Pratiquer des postures d'écoute et de reformulation  
Parler positif, être force de proposition : travail sur la base d'emails client  
Appréhender les différents modes de perception  
Adapter sa communication à ses interlocuteurs

### Etre un relai constructif ente l'interne et l'externe

Traduire en interne les enjeux et les motivations du client  
Négocier pour s'engager auprès du client  
Développer ses compétences relationnelles en situation tendue  
Mise en pratique d'une démarche régulatrice pour revenir à un objectif commun  
Transformer la situation en possibilité de business  
Faire connaître les succès

## Les plus de l'intervention

Apport de processus et d'outils de communication et de gestion de situations de tension.  
Mises en situation (relation client, relation en interne) sur la base de situations des participants et de situations apportées par l'animateur : sessions vidéo, théâtre forum  
Echange de pratiques entre les participants.  
Autodiagnostic de ses forces et voies de progrès dans la relation client (Profils J'AIME®).



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation RC-03 – Acheteur collaboratif – Acheter collaboratif pour créer de la valeur



Acheteur et négociateur

Toute personne en relation avec des fournisseurs souhaitant améliorer ses compétences en négociation raisonnée



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)  
4 140 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 620 € HT \*  
(tarif sur la base de 9 heures)

Contenu et durée adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu



Libérer une énergie de création de valeur en lieu et place d'une énergie d'affrontement

« Parce que l'acheteur est un innovateur »

## Objectifs pédagogiques

- Coopérer et créer de la valeur avec les fournisseurs et les clients internes
- Trouver d'autres sources de réduction de coûts

## Compétences visées

- Créer de la valeur grâce à la négociation par le « ET » et sa posture collaborative
- Co-construire avec les fournisseurs
- Vendre la fonction achat en interne
- Identifier ses zones de confort et d'effort dans le processus achat
- Gérer l'EGO dans les situations les plus tendues et traiter d'égal à égal

## Programme

### Se connaître pour mieux acheter

Accueil : les mots qui me décrivent : échange entre les participants  
L'impact de la personnalité sur les comportements  
L'évolution de la fonction achat : le processus achat en 68 compétences  
Développer les bons comportements au bon moment : zones d'effort et de confort

### Etre un relai constructif ente l'interne et l'externe

Les motivations d'achat : identification de ses tendances naturelles  
Vendre la fonction achat en interne : acheteur créateur de valeur  
Vendre des solutions en interne : argumenter en focale utilisateur  
Négocier de façon raisonnée en externe : les postures collaboratives

### Et construire des accords à partir des désaccords

Et quand la situation se tend ?  
Développer ses compétences relationnelles en situation tendue  
Transformer ces situations en possibilité de business  
Gérer l'EGO pour rester focalisé sur la création de valeur  
Partager un engagement : le contrat d'objectifs  
Débriefing la relation : partager les feed-back et donner de la reconnaissance

## Les plus de l'intervention

Apports de processus : préparation, argumentaire, traitement des objections, négociation, gestion des situations tendues  
Mises en situation sous forme de cas pratiques : sessions vidéo, théâtre forum  
Partage d'expériences et de bonnes pratiques  
Référentiel du métier en 68 compétences pour comprendre l'évolution du métier de l'acheteur  
Autodiagnostic de ses comportements en négociation (Profils J'AIME®).

## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation EI-01 – Gérer son temps et ses priorités – Sortir du « Je n'ai pas le temps »



Tout public



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

7 heures (1 journée)

360 € HT / personne

## Inter-entreprises FOAD

7 heures (1 journée)

360 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

7 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Intra-entreprise FOAD

7 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 080 € HT

(tarif sur la base de 6 heures)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises FOAD

8 novembre 2021

## Inter-entreprises présentiel

23 novembre 2021

Novotel Europole – GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



Gérer votre temps et vos priorités pour améliorer votre efficacité, l'anticipation des actions et l'atteinte de vos objectifs

*« A force de sacrifier l'essentiel pour l'urgence, on finit par oublier l'urgence de l'essentiel. »*  
Edgar Morin

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la gestion du temps en termes d'efficacité et de bien-être
- Anticiper sa charge pour s'organiser
- Préserver ce qui est important
- Gérer les sollicitations quotidiennes ET avancer ses tâches de fond

## Compétences visées

- Arbitrer ses priorités pour répondre à sa mission et atteindre ses objectifs
- Visualiser sa charge sur plusieurs semaines pour anticiper, organiser et arbitrer
- Définir et tenir des objectifs de journée tout en répondant à des sollicitations
- Optimiser son temps dans l'action

## Programme

### Ses enjeux et ses leviers d'action dans la gestion de son temps

Les enjeux de la gestion du temps  
L'identification et la gestion des « voleurs de temps »  
Echange de bonnes pratiques

### Penser avant d'agir et challenger

Jeu : Mise en situation d'une journée en accéléré  
Les bonnes pratiques que nous en apprenons  
Challenger ses habitudes  
Challenger les demandes pour répondre au juste besoin

### Gérer son temps pour répondre à sa mission professionnelle

Focaliser sur l'essentiel pour assurer sa mission :

- Expliciter sa mission professionnelle
- Identifier les écarts entre répartition théorique et répartition réelle de son temps
- Quelles actions mettre en place pour réduire l'écart ?

### Organiser son temps et ses priorités

Urgent, Important, Prioritaire, ... quelles différences ?  
Anticiper les tâches à venir : ce que nous en apprenons  
Clarifier l'urgence et l'importance d'une tâche  
Planifier sa journée et tenir ses objectifs

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de référentiels  
Animation participative, échange de pratiques  
Illustrations par le jeu  
Travail individuel sur la gestion de son temps

## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

25

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)



# Formation EI-02 – Efficacité des réunions – En finir avec les réunions interminables ou inutiles



Animateur de réunion



Aucun prérequis



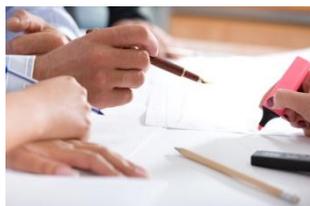
**Intra-entreprise présentiel**

14 heures (2 journées)

2 760€ HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Acquérir des techniques d'animation  
pour être efficaces en réunion

« Parce que les réunions font partie du TOP3  
des pertes de temps en milieu professionnel »

## Objectifs pédagogiques

- Animer des réunions et atteindre les objectifs visés
- S'outiller pour les différentes phases de la réunion
- Réguler lorsque les tensions arrivent

## Compétences visées

- Préparer la réunion
- Utiliser les outils de régulation, expression collective, prises de décision, débriefing
- Gérer les digressions et les situations difficiles en réunion
- Etablir un plan d'actions

## Programme

### Développer des réunions au TOP

Les incontournables des réunions au TOP (Thème – Objectif – Plan)  
Préparer la réunion : cette réunion vaut-elle le « coût ! »  
Construire son groupe : méthodes d'inclusion  
Faire émerger les idées, les comprendre dans un temps limité  
Présenter une information et accueillir les objections

### Animer et réguler le groupe, prendre ensemble des décisions

Détecter son profil d'animateur  
Alterner les styles pour toucher le plus grand nombre  
Gérer sa communication non verbale  
Accueillir la contestation, réguler les digressions  
Prendre une décision collective  
Conclure la réunion, établir et communiquer le plan d'action et de décision  
Débriefing en groupe de manière constructive : dépasser le jugement

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils d'animation, de régulation, de communication  
Déroulé du processus d'une réunion avec mises en situation  
Echange de pratiques  
Diagnostic de son profil d'animateur : profil J'AIME®

## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation EI-03 – Efficience des entretiens individuels – Etre acteur de ses entretiens



Tout public



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

07 heures (1 journée)

1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Préparer son entretien  
(évaluation, professionnel, 1 to 1, ...),  
l'aborder avec confiance

« Parce que cet entretien est le vôtre »

## Objectifs pédagogiques

- Aborder son entretien avec confiance
- Exprimer dans l'entretien ce qui nous tient à cœur
- Echanger avec son manager dans le « parler vrai »

## Compétences visées

- Préparer son entretien
- Exprimer son vécu de l'année et mettre en valeur ses compétences
- Comprendre et clarifier les attentes du manager
- Rebondir sur les messages difficiles exprimés par le manager
- Formuler une demande en restant dans la coopération
- Exprimer ses aspirations professionnelles

## Programme

### Faire des entretiens un moment positif

Accueil

Les enjeux, les attentes, le processus des entretiens avec le manager

### Entretien annuel :

Faire le bilan en s'appuyant sur les faits

Exprimer une situation positive, apprendre d'une situation en écart

Formaliser des objectifs atteignables et motivants

Exprimer une demande claire en restant dans la coopération

Accueillir un message difficile du manager et rebondir

### Entretien professionnel

Réfléchir à son projet professionnel

Identifier savoir (compétence), aimer (plaisir) et vouloir (projet) faire

Situer les niveaux de ses compétences

Anticiper les besoins de formation pour répondre aux attendus du poste,

aux évolutions du métier, à son projet professionnel

### 1 to 1

Faire des points réguliers et efficaces avec son manager

Rythmer la réunion sur trois temps : pour toi, pour moi, pour nous

La focale de la journée sera mise sur l'un des 3 aspects en fonction des besoins de l'entreprise

## Les plus de l'intervention

Utilisation des formulaires de l'entreprise

Apport d'outils pour préparer et échanger lors de l'entretien

Formalisation SMARTe des objectifs, STAR des compétences, BLASON du projet professionnel

Echanges et travail collectif



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire

Formation complémentaire à la formation des managers : [ME-04](#)



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation EI-04 – Moi et les autres – Se connaître et comprendre les autres pour coopérer



Tout public



Aucun prérequis



## Inter-entreprises FOAD

7 heures (1 journée)

385 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

7 heures (1 journée)

1 530 € HT / groupe (4 à 10 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Intra-entreprise FOAD

7 heures (1 journée)

1 530 € HT / groupe (4 à 8 pers.)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

565 € HT \*

(tarif sur la base de 3 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises FOAD

12 avril 2022

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



La connaissance de soi nous aide à apprécier  
ce que nous sommes, à nous ouvrir aux autres  
« Parce que le non jugement de soi et des autres  
ouvre la coopération »

## Objectifs pédagogiques

- Appréhender les différents types de personnalité et les perceptions associées
- Mettre en place des comportements adaptés aux enjeux de la situation

## Compétences visées

- Bien se connaître pour développer ses talents et travailler sur ses talons
- Comprendre sans jugement les comportements de ses interlocuteurs pour s'y adapter en respect de ce l'on est
- Identifier les processus d'action pour répondre de manière ajustée à des situations à enjeux

## Programme

### Un profil de personnalité pour quoi faire ?

Quels mots me décrivent  
Introduction au profil J'AIME®  
Se situer dans le profil J'AIME®

### L'impact dans les comportements

A chacun ses perceptions : les + de ma couleur dominante, les points de vigilance  
Apprendre à détecter les différentes personnalités : quizz, portraits chinois  
Et si mon talent était à l'origine de certaines de mes difficultés ?

### Communiquer dans les 4 modes

Les différents modes de communication  
Mise en situation : s'adapter à notre interlocuteur et aux enjeux de la situation

### Agir en conscience

Décrire les processus en jeu au sein de son métier  
Mettre en place un mode d'action adapté aux objectifs de la situation  
Remise du profil J'AIME®

## Les plus de l'intervention

Apport d'outils et de référentiels, animation participative,  
illustrations par le jeu et des extraits vidéo.  
Passation du profil de personnalité J'AIME® inclus.  
Fiches outils en couleur.

## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation TC-01 – Améliorer sa communication – S’affirmer et favoriser la coopération



Tout public



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

14 heures (2 journées)  
720 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

14 heures (2 journées)  
2 760 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

## Individuel présentiel / FOAD

1 620 € HT \*  
(tarif sur la base de 9 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

06 & 07 décembre 2021

Novotel Europole - GRENOBLE

Sessions suivantes  
[Consulter le calendrier](#)



Entre « non dit » et « franc parler »,  
trouver le chemin de l’assertivité  
« Parce que bien communiquer n’est pas inné »

## Objectifs pédagogiques

- Communiquer pour développer des relations de coopération au sein de l’entreprise
- S’affirmer avec assertivité et confiance

## Compétences visées

- Exprimer des demandes précises en respectant ses relations de travail
- Rebondir sur un refus en restant dans la coopération
- Pouvoir dire « non » de manière constructive
- Développer l’écoute active pour comprendre son interlocuteur
- Décrypter les comportements pour adapter sa communication à la situation
- Entretenir la relation par la reconnaissance

## Programme

### Les fondamentaux de la communication

Accueil

Coopérer avec soi-même : « Comprendre la personne dedans pour comprendre la personne devant » :

- Comprendre les mécanismes humains et le rôle des émotions
- Identifier les différentes personnalités
- Différencier faits et perceptions pour se faire comprendre
- Comprendre ses propres besoins pour être curieux de ceux de son interlocuteur
- Repérer son style de communication préférentiel, ses atouts et axes de progrès

S’affirmer dans sa communication avec les autres : délivrer un message, exprimer une demande, donner une consigne claire

### S’affirmer avec assertivité et respect

Remise du profil J’AIME®

Rebondir sur un refus : échanger pour trouver un accord

- Reconnaître l’émotion de son interlocuteur
- Développer l’écoute active

Se positionner par rapport à une situation

- Prendre une décision
- Pouvoir dire NON de manière constructive et préserver la relation

Donner de la reconnaissance avec authenticité pour entretenir la coopération

## Les plus de l’intervention

Apport d’outils et de processus de communication

Réflexions individuelles et collectives, partage d’expérience

Mises en situation avec et sans vidéo

Utilisation des Profils de personnalité J’AIME®.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

29

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)



# Formation TC-02 – Communication Non Violente – Développer vos compétences relationnelles en situation tendue



Tout public



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

07 heures (1 journée)  
360 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

07 heures (1 journée)  
1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

## Intra-entreprise FOAD

07 heures (1 journée)  
1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)

## Individuel présentiel / FOAD

1 080 € HT \*  
(tarif sur la base de 6 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

02 décembre 2021

Novotel Europole - GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)

Apaiser les tensions : prendre du recul pour restaurer les relations de coopération, comprendre le rôle de nos émotions



« Parce qu'entre attaque ou non-dit,  
il existe une alternative »

## Objectifs pédagogiques

- Revenir en coopération professionnelle en situation tendue
- Prévenir les situations de tension relationnelle
- Développer des relations de coopération au sein de l'entreprise

## Compétences visées

- Mener un travail personnel pour prendre du recul par rapport à une situation impactante
- Résoudre une difficulté relationnelle par l'utilisation d'un processus de régulation
- Exprimer des demandes en respectant ses relations de travail

## Programme

### C'est l'histoire d'Alix-Charly

Travail personnel sur une situation de tension  
Présentation du scénario de travail pour la journée  
Les comportements induits par la tension et le conflit

### Prendre du recul par rapport à la situation

Analyse en sous-groupe du vécu et ressenti de chaque protagoniste du scénario  
Le fonctionnement, le rôle et l'impact des émotions  
Retrouver l'apaisement grâce à la grille de relecture

### Revenir en relation

Présentation des démarches régulatrices (sur la base de la CNV\*)  
Mise en situation de cette démarche et des outils par les participants

### Bilan des mises en situation

Amélioration continue sur le principe du théâtre forum  
Liens avec le vécu professionnel de chacun : travail personnel

## Les plus de l'intervention

Apport de processus et d'outils de régulation\*  
Apport d'un processus d'analyse des situations et de prise de recul.  
Mises en situation et théâtre forum sur un scénario apporté par l'animateur.  
Apport théorique sur le fonctionnement des émotions.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire

\*Contenu inspiré de la [Communication NonViolente](#)® de Marshall Rosenberg



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation TC-03 – Prise de parole en public – Donner de l'impact à vos présentations orales



Tout public



Aucun prérequis



## Inter-entreprises présentiel

7 heures (1 journée)  
360 € HT / personne

## Intra-entreprise présentiel

7 heures (1 journée)  
1 380 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 080 € HT \*  
(tarif sur la base de 6 heures)  
Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



## Inter-entreprises présentiel

10 décembre 2021

Novotel Europole - GRENOBLE

Sessions suivantes

[Consulter le calendrier](#)



Transformer la prise de parole :  
d'un moment d'appréhension à un plaisir ludique.

« Parce que être écouté et non pas entendu  
fait toute la différence. »

## Objectifs pédagogiques

- Etre percutant dans sa prise de parole (réunion, présentation, séminaire...)
- Transmettre clairement le message
- Développer la confiance en soi et gérer son stress

## Compétences visées

- S'appuyer sur un support adapté au public et à l'objectif
- Développer sa présence, laisser ses émotions nourrir son discours pour susciter l'intérêt du public
- S'intéresser au public, capter les réactions pour adapter la dynamique
- Prendre conscience de son corps et maîtriser sa communication non verbale
- Gérer les interruptions et objections sans être déstabilisé
- Maîtriser son trac et parler avec assurance

## Programme

### Prendre la parole en public avec aisance

La prise de parole : l'art de communiquer

- Prendre la parole s'apprend.
- Définir le message
- L'importance du non verbal
- Faire baisser la « pression »
- Oser être soi
- Prendre du plaisir
- Aller à la rencontre du public
- Les trois piliers de la performance

Faire vivre la confrontation

- Détecter le non verbal du public pour s'adapter
- Etre à l'aise dans l'opposition
- Recadrer le débat en respectant la légitimité des personnes

## Les plus de l'intervention

Nombreux exercices pratiques issus de techniques théâtrales

Apports théoriques

Apprentissage par le jeu

Cette formation prend en compte vos dispositions personnelles du moment, votre contexte et votre objectif, de façon à faire émerger cette alchimie particulière où votre personnalité saura rayonner grâce à l'apport d'outils techniques.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

# Formation RH-01 – Gestion des potentiels – Découvrir le profil J'AIME®



Dirigeant  
RH  
Consultant

Toute personne acteur de la  
gestion des compétences



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

07 heures (1 journée)

1 530 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

745 € HT \*

(tarif sur la base de 4 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Comprendre le profil de personnalité J'AIME®  
pour accompagner le développement professionnel

« Avoir du talent, c'est avoir foi en ses propres forces »

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'outil J'AIME® pour l'utiliser dans son activité RH
- S'appropriier les différents cadres d'utilisation et de remise du profil
- Respecter les règles déontologiques pour l'administration du profil

## Compétences visées

- Expliquer le profil J'AIME® à un tiers
- S'appropriier les supports pédagogiques
- Mettre en lien comportements observés et profil J'AIME®
- Animer un atelier collectif autour du profil J'AIME®
- Remettre un profil dans le respect des personnes

## Programme

### Comprendre le profil J'AIME® - Détecter les potentialités

Introduction au profil de personnalité J'AIME®

Réalisation de son profil

Les types de préférences du profil :

Attentes et besoins

Filtres de perception

Communication

Prise de décision

Management

Peurs et déviances

Agir sur les « talons » (zone d'effort)

Libérer les « talents » (zone de confort)

Evolution comportementale sous stress

Processus pour remettre un profil

Cas d'utilisation (en lien avec les besoins des participants)

## Les plus de l'intervention

Apports théoriques en lien avec  
les observations du quotidien.

Cas d'utilisation du profil J'AIME®  
en lien avec l'activité des participants  
(recrutement, mobilité, formation,  
accompagnement, coaching,...).

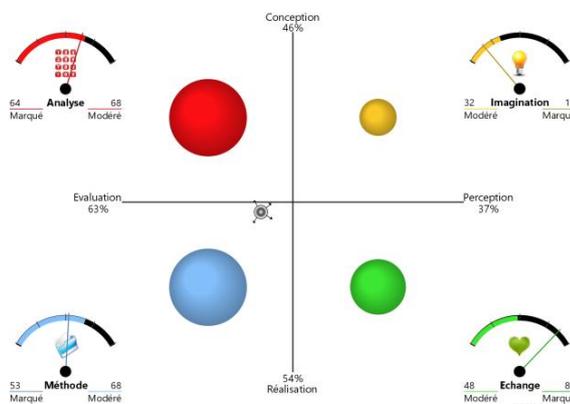
Mise en situation de remise de profil,  
Exercices, échanges de pratiques.

Profil J'AIME® des participants inclus.



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



Anne Bolatre OU Marc Vilcot (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Formation RH-02 – Entretien conseil RH – Accompagner dans la bienveillance, orienter vers l'action



Toute personne active au sein  
d'un service RH



Aucun prérequis



## Intra-entreprise présentiel

27 heures

(1 journée, 5 demi-journées)

5 680 € HT / groupe (4 à 8 pers.)\*

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

## Individuel présentiel / FOAD

1 620 € HT \*

(tarif sur la base de 9 heures)

Contenu et durée  
adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Résoudre durablement les situations,  
préserver son temps et sa personne

« Parce que je suis RH et pas nounou »

## Objectifs pédagogiques

- Pratiquer des outils et processus pour faire face aux situations du quotidien
- Traiter les situations émotionnelles sans faire éponge
- Partager ses pratiques entre pairs

## Compétences visées

- Conduire un entretien en restant guidé par l'objectif et le processus
- Développer ses compétences d'écoute active pour apporter le conseil le plus adapté
- Accompagner sans être sauveur : favoriser la mise en action du collaborateur
- Prendre du recul et se protéger dans les situations de souffrance
- Connaître les différents types de personnalité pour adapter sa communication

## Programme

### La conduite d'un entretien

Accueil

Notre mission

Partager les situations difficiles du métier

Outils et bonnes pratiques :

- ✓ Le processus d'écoute active
- ✓ Identifier les éléments de langage pour rebondir
- ✓ Identifier les jeux psychologiques
- ✓ Faire émerger le besoin

### S'adapter à la personne

Le profil de personnalité J'AIME®

L'impact sur les besoins des personnes

L'impact sur mes interprétations

### Traiter les situations fortement émotionnelles

Présentation d'un scénario

Accompagner la personne du domaine émotionnel vers l'action

Se protéger de l'émotion de la personne

Mise en situation

### Pratiquer et partager l'expérience

Retour d'expérience

Sélectionner un type d'entretien

Formaliser le processus

Mise en situation

## Les plus de l'intervention

Les périodes de cours alternent avec des temps d'exercices, d'échanges, de retours d'expérience, de mises en situation.

Travail sur les processus d'entretiens et les processus de communication

Utilisation du profil J'AIME®.

Support de cours en couleur



## Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Anne Bolatre](#) OU [Marc Vilcot](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)



# Les inter-entreprises en présentiel en un clic

**Notre ambition : vous offrir l'excellence qualité/prix**

Les dates de vos prochaines formations inter-entreprises

**Toutes les dates jusque fin juin 2022**

Télécharger [le tableau de tous les inter-entreprises](#)

**2021-2022** : Calendrier des formations inter-entreprises

Thèmes de formation	Programme	Durée	Dates session 2021 présentiel		Dates session supplémentaire 2021 présentiel			Dates classe virtuelle FOAD		Dates session 2022 présentiel		
			SEPT	OCT	NOV	DEC	...	ARIL	MAI	JUIN	JUIL	
Management d'équipes	<a href="#">ME-01</a>	35 H	22,23	14 11,12	24 09,26	9 13				12,13	02,16	01
Animateur d'équipe	<a href="#">ME-05</a>	21 H		18,19	16					05,06	01	
Gestion de projets	<a href="#">GP-01</a>	28 H		14,15	19	03				02,03,30	13	
Vente, Négociation	<a href="#">RC-01</a>	21 H								09,10	08	
Gestion du temps	<a href="#">EI-01</a>	7H			23 8					20		
Connaissance de soi	<a href="#">EI-04</a>							12				
Communication	<a href="#">TC-01</a>	14 H				06,07					13,14	
Gestion de conflit	<a href="#">TC-02</a>	7H				02					23	
Prise de parole en public	<a href="#">TC-03</a>	7H				10					17	

Les formations inter-entreprises en présentiel sont réalisées au **Novotel Europole de Grenoble**.  
Les conditions d'accès aux personnes à mobilité réduite y sont assurées.

Accès facile :

- Accès SNCF : à 200 m des voies
- Accès Tram : Tram A (arrêt Saint Bruno), Tram B (arrêt Palais de justice)
- Accès Voiture : parking de l'hôtel gratuit pour les participants



## Bulletin d'inscription Formations inter-entreprises

Ref. de la formation : .....

Session débutant le .....

**A compléter et à renvoyer** par email à [contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com) ou directement à votre interlocuteur dont les coordonnées sont accessibles via le lien de bas de page et sur [www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

Les inscriptions démarrent du jour de la publication des dates du stage dans le catalogue et sur le site Web et s'arrêtent lorsque le stage est complet au plus tard 1 semaine avant la date de démarrage du stage

### Entreprise

Raison Sociale : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tel : ..... Fax : ..... N° SIRET : .....

Resp. de la formation dans l'entreprise : ..... Tel : .....

Email : .....

### Participants

**1/** Mme, M. Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Email : .....

**2/** Mme, M. Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Email : .....

**3/** Mme, M. Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Email : .....

### Facturation et règlement

Votre référence de commande : .....

Facturation à l'issue de la formation, paiement à réception de facture.

Facturation de 25% en cas de dédit de l'entreprise à moins de 20 jours du 1<sup>er</sup> jour de la formation mentionnée.

#### Adresse de facturation si différente de l'entreprise

(siège social de l'entreprise, OPCO,...)

Raison sociale : .....

Adresse : .....

..... Code postal : ..... Ville : .....

Contact : ..... Tel : .....

Email : .....

Fait à .....

Le : .....

Nom et qualité du signataire de l'entreprise :

.....

.....

.....

**Signature :**



## Recueil des besoins du stagiaire

Vous allez suivre une formation inter-entreprises Com-Hom.

Nous souhaitons appréhender votre contexte et vos attentes spécifiques afin de les prendre en compte.

Ref. de la formation inter-entreprises : ..... Session débutant le : .....

Mme, M. Nom : ..... Prénom : .....

Votre fonction : ..... Nombre d'années d'expérience dans ce métier : .....

La formation résulte :

- D'une demande de la part de votre manager
- D'une demande de votre part

Quelles sont vos attentes par rapport à cette formation ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les éléments spécifiques de votre contexte professionnel à prendre en compte ?

.....

.....

.....

.....

Vous pouvez nous communiquer toute situation de handicap à prendre en compte pour l'accès au lieu de formation ou pour l'adaptation de l'animation pédagogique

.....

Vous pouvez nous communiquer toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la pratique de la langue française

.....



## Conseil

**Objectif :** atteindre un résultat

**Garantie :** expertise métier & intervision  
*(partage de pratiques avec d'autres consultants)*

**Contrat :** contrat d'objectifs



# Conseil



## Individuel

Accompagnement individuel : approfondir ses compétences métier page 39

360 compétences : « Feed-back à 360° » page 40



## Equipe

Construire notre processus de travail :  
intégrer pleinement les besoins de chaque métier page 41

Ateliers de compétences relationnelles :  
développer vos compétences relationnelles en situation tendue page 42

Renforcer la cohésion de l'équipe :  
une journée à la fois pédagogique, ludique et conviviale page 43



## Entreprise/Organisation

Evaluer un candidat pour un recrutement : Evaluer les 3A page 44

Ateliers « fondations de l'entreprise » :  
expliciter et diffuser les fondamentaux de l'entreprise page 45



# Accompagnement individuel

## Approfondir ses compétences métier



Toute personne



Prendre du recul sur les situations du quotidien pour acquérir de nouveaux outils et mettre en œuvre de nouvelles pratiques

« Parce que être confronté à un regard extérieur et soutenu par des outils adaptés permet d'engager rapidement des axes de progrès. »



### Durée, séquençement

La durée et le séquençement dépendent du contexte et des résultats visés. Nous nous adaptons à vos besoins

Le nombre de séances est compris généralement entre 3 et 7.  
La durée d'un accompagnement est comprise entre quelques semaines à une année.

### Tarif

2 640 € HT \*

Tarif sur la base de  
1 session de lancement de 1H  
4 sessions de 2H30  
1 session de bilan de 1H



### Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

- Vous venez d'être nommé(e) à votre poste et vous souhaitez être accompagné(e) au plus près de vos besoins et des situations que vous rencontrez
- Vous êtes expérimenté(e) sur ce poste et vous souhaitez challenger vos pratiques et vos compétences pour franchir un nouveau palier
- Vous allez démarrer une période ou un projet avec un enjeu fort et vous avez besoin d'un appui d'expérience pour en assurer la réussite
- Vous buttez sur une situation de manière récurrente et vous souhaitez un éclairage extérieur pour enlever cette épine du pied
- Vous souhaitez vous recentrer sur votre mission, élaguer l'inutile et cibler l'essentiel
- Vous voulez affiner vos outils métier et/ou challenger votre équipe
- Vous souhaitez développer une communication assertive, authentique, respectueuse et efficace



### Cadre de l'accompagnement

Les thématiques traitées concernent aussi bien l'aspect technique, organisationnel et structurant que l'aspect humain, relationnel et communication.

Le travail se fait à partir de vos situations rencontrées au quotidien.

Le consultant travaille dans un esprit bienveillant et exigeant par rapport aux objectifs visés.

La confidentialité est respectée.



### Processus d'un accompagnement



Lorsque la demande est émise par l'entreprise, la définition des objectifs à atteindre est établie avec la personne porteuse de la demande (manager, RH,...).

Les séances peuvent être réalisées en présentiel ou à distance



### Les plus de l'intervention

Vous êtes accompagné(e) par un consultant/formateur expérimenté dans la pratique terrain du métier et pouvant vous apporter des outils concrets et une confrontation bienveillante pour atteindre les résultats définis.



# 360 compétences « Feed-back à 360° »



Toute personne



A fournir par l'entreprise

Compétences à explorer

Panel des évaluateurs



Durée, séquençement

Durée et séquençement adaptés à vos besoins

**Tarif :**

Proposition commerciale personnalisée en fonction du nombre de compétences à évaluer et du nombre de personnes concernées.



Accompagner le développement de vos collaborateurs à travers un 360°

« Parce que c'est à partir du regard des autres que nous nous assumons comme nous-mêmes. »

Jean-Paul Sartre

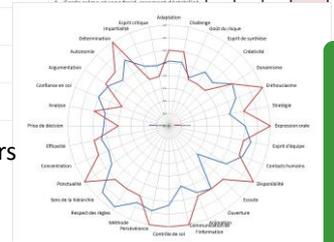


## Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

Vous souhaitez :

- Etablir un outil d'évaluation 360° adapté à votre organisation/vos métiers
- Permettre à chaque collaborateur de disposer d'un miroir sur ses compétences
- Développer les compétences nécessaires à votre contexte et aux besoins de votre entreprise
- Disposer d'un retour individualisé à chaque collaborateur tout en préservant l'anonymat des évaluateurs

Compétence	Descriptif du niveau	Moy.	Auto-Ev	Delta
1. Prise de décision	1. Refuse parfois de prendre position 2. Hésite longtemps avant de décider 3. Prend ses décisions sans tenir 4. Décide avec conviction et tient ses décisions	2,6	2	-0,6
2. Adaptation	1. Poursuive, parfois hésite, face au changement 2. Adapte les situations nouvelles et est content 3. S'adapte facilement à l'imprévu 4. Adapte bien des choses nouvelles et variées	2,6	3	0,4
3. Contrôle de soi	1. Se frotte assez rapidement 2. Agit parfois avec précipitation et nervosité 3. Se contrôle mieux quand on le contrainc	3,1	4	0,9



## Cadre de l'accompagnement

Les livrables :

- Identification des points forts, de vigilance et des points en écart avec l'auto-évaluation
- Synthèse des compétences reconnues et des voies d'amélioration attendues
- Remise du 360° compétences par un consultant
- Option : mise en perspective de l'évaluation 360° avec le profil de personnalité J'AIME®



## Processus d'accompagnement

1. Travail avec le dirigeant ou le DRH pour définir les items importants pour votre organisation : ~ 2H
2. Elaboration d'un 360° avec 4 niveaux explicites d'évaluation
3. Adaptation et validation par le CODIR et/ou DP  
Information des collaborateurs  
Choix pour chaque collaborateur des évaluateurs
4. Finalisation du questionnaire avec rendu graphique  
Envoi du questionnaire et récolte des données  
Concaténation des réponses et anonymisation de celles-ci  
Synthèse des compétences reconnues et des voies d'amélioration attendues
5. Remise individualisée et confidentielle à chaque collaborateur par un consultant : ~ 2H30



## Les plus de l'intervention

La réalisation d'un 360° qui vous est propre et adapté à vos objectifs.

Un système d'évaluation objectif : les 4 niveaux de chaque compétence sont explicites.

Une démarche « équilibrée » : nous veillons à un équilibre entre les différents types de compétences

Une démarche constructive : le 360 met en lumière les axes d'amélioration ET les points forts, afin d'initier une démarche constructive d'amélioration.

Une garantie d'anonymat des évaluateurs et de confidentialité des résultats.

CONSEIL & SUPPORT



# Construire notre processus de travail

## Intégrer pleinement les besoins de chaque métier



Un groupe de personnes travaillant au sein du même processus



### Durée, séquençement

La durée et le séquençement dépendent du contexte

Le nombre de séances est compris généralement entre 4 et 6.

### Tarif

4 070 € HT \*

Tarif sur la base de :  
1 session de lancement  
5 sessions de 3H30  
1 session de bilan

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu



Pour fluidifier la communication entre les métiers, coopérer au quotidien

« Parce que les retours en arrière et les loupés de communication coûtent cher en termes de productivité et de relations. »

### Exemples de contexte et de situation d'accompagnement

Pour le service commercial, la R&D est incapable de tenir ses délais !

Pour la R&D, les commerciaux disent toujours oui au client !

Pour la production, l'industrialisation ne tient pas compte de ses contraintes !

Pour l'industrialisation, la production ne sait pas s'adapter !

..... !

Vous percevez parfois ces difficultés ou ces signes de tensions entre les services qui pénalisent l'efficacité au quotidien.

Vous souhaitez :

- améliorer la coopération entre les services et les équipes
- développer la responsabilisation et l'autonomie
- favoriser une communication fluide
- sortir des problématiques récurrentes pour atteindre les objectifs

### Cadre de l'accompagnement

Nous vous proposons de vous accompagner dans un travail dont l'objectif est que les personnes concernées construisent ensemble leurs pratiques de travail et de communication au sein du processus.

- Ce travail intègre les besoins et contraintes de chaque métier.
- Le consultant apporte son éclairage et amène à la prise de recul des participants

Le travail se fait par une approche visuelle pour partager la même compréhension.

Les livrables :

- ✓ Représentation visuelle du processus de travail partagé
- ✓ Clarification des interfaces, rôles et responsabilités
- ✓ Identification des décisions restant à prendre

### Processus d'un accompagnement



Le processus précis de travail est adapté au besoin et à la situation spécifique.

### Les plus de l'intervention

Un cadre collectif protecteur et facilitateur basé sur l'écoute et la coopération

Un travail visuel pour faciliter le partage et un livrable concret

Une construction commune pour permettre l'appropriation des nouvelles pratiques

Des consultants experts en organisation et en communication



# Ateliers de compétences relationnelles

## Développer vos compétences relationnelles en situation tendue



Toute personne



### Durée, séquençement

1 session de 7H  
&  
3 ateliers de 4 H

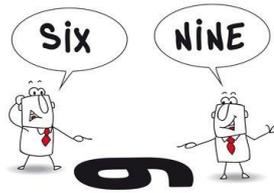
Chaque atelier est espacé de 3 à 4 semaines pour permettre le retour d'expérience

### Tarif :

4 180 € HT \*  
/ groupe (4 à 8 pers.)

Contenu et durée adaptés à vos besoins

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu



Des ateliers de pratiques pour transformer les situations de tension en opportunité d'amélioration

« Parce que notre capacité à construire des accords à partir de nos désaccords est une compétence clé pour permettre l'agilité au sein de l'entreprise. »

### Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

L'entreprise ou l'organisation dans laquelle vous travaillez est confrontée à des contraintes croissantes : contexte économique tendu, exigences plus fortes des clients, niveau de complexité technique accru, modification importante du niveau d'activité, incertitude de l'avenir ...

- Vous observez que les relations se tendent, que le niveau de coopération diminue.

Ces tensions sont sources de gâchis d'énergie : réunions improductives, informations mal transmises, conflits latents, des portes qui claquent... ce qui peut provoquer :

- Des retards dans l'activité, une augmentation de la non qualité, une perte de productivité,
- Pour les personnes elles-mêmes, de la démotivation, de la frustration de ne pouvoir faire du bon travail, voire une souffrance de vivre ces tensions.

Etablir des relations constructives pour une coopération effective est l'objectif de cette démarche au travers du développement des compétences relationnelles des collaborateurs.

### Cadre de l'accompagnement

L'objectif de l'accompagnement est de pratiquer des processus de Communication Non Violente (CNV), sous la forme de théâtre-forum, sur des situations propres à l'entreprise pour :

- Etre capable de réguler avec ses partenaires les inévitables frictions afin de restaurer un bon niveau de coopération.
- Apprendre à exprimer les non-dits qui affaiblissent la relation et la coopération
- Prévenir les conflits par une posture de communication apaisée
- Co-construire des solutions durables pour l'entreprise

### Processus d'un accompagnement

Les participants travaillent pendant 1 séance de 7 heures puis 3 ateliers de 4 heures, espacés de 3 à 4 semaines. Ils reçoivent lors de la première séance une formation d'initiation à la démarche qui sera mise en œuvre lors des ateliers.

Processus d'un atelier :



### Les plus de l'intervention

La méthode s'appuie fortement sur les travaux de Marshall Rosenberg, principal artisan de la CNV (Communication Non Violente), et d'Augusto Boal, pionnier du théâtre Forum. Cette démarche apporte des outils concrets utilisables dès les premières séances, et applicables dans de nombreux contextes.

Pratique des postures par les mises en situation propres à l'entreprise



# Renforcer la cohésion de l'équipe

## Une journée à la fois pédagogique, ludique et conviviale



Membres d'une équipe

Membres de différentes équipes amenés à travailler ensemble



### Durée

Une journée de 7 heures

La durée peut être adaptée en fonction des besoins et contraintes

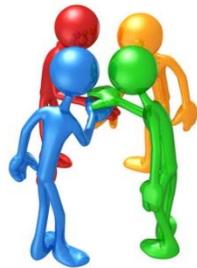
### Tarif

1 540 € HT \*

Tarif sur la base d'1 journée de 7 heures et d'un effectif de 4 à 12 personnes

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu

\*Profils J'AIME en sus selon la thématique choisie



Pour mieux se connaître, apprendre ensemble et échanger dans une ambiance détendue

« Parce que créer du lien renforce l'envie de travailler ensemble. »

### Exemples de contexte et de situation d'accompagnement

Vous souhaitez faire progresser les personnes dans la même direction, construire un référentiel commun et leur faire partager un moment de convivialité.

Vous souhaitez développer la cohésion de l'équipe et faire progresser le groupe dans son envie et sa capacité à travailler ensemble pour atteindre les objectifs.

### Cadre de l'accompagnement

Nous construisons avec vous cette journée, bâtie sur des objectifs pédagogiques que nous identifions ensemble.



### Processus d'un accompagnement

La journée est structurée autour d'apports, de jeux, d'ateliers d'échange. Elle est guidée par un objectif que nous avons défini ensemble.

Chacun repart avec des fiches outil.

#### Exemple de thématiques :

« Se connaître, comprendre les autres pour faire des différences un levier de succès »

« Coopérer pour créer de la valeur ensemble »

« Vis ma vie : croiser nos regards sur les différents métiers »

### Les plus de l'intervention

Une grande variété de jeux suivis d'un debriefing collectif

Des ateliers variés favorisant les échanges

Une animation dynamique

Un fil conducteur pédagogique



# Evaluer un candidat pour un recrutement

## Evaluer les 3A : Acquis, Aptitudes, Attitudes



Candidats à un poste au sein de votre entreprise

A fournir par l'entreprise :



- ✓ Fiches de poste
- ✓ CV & lettre de motivation du candidat
- ✓ Compétences à explorer



### Durée

Un entretien de 2H30

### Tarif

575 € HT

incluant

- ✓ L'échange préparatoire avec l'entreprise
- ✓ La préparation des mises en situation
- ✓ L'entretien avec le candidat
- ✓ La passation du profil J'AIME® par le candidat
- ✓ La synthèse remise à l'entreprise



Réduire/Prévenir les risques et faciliter l'intégration

« Parce que recruter c'est investir. »

### Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

Vous êtes en phase finale de recrutement.

Vous souhaitez évaluer un ou plusieurs candidats pour :

- Valider sa compréhension du contexte et des attendus du poste
- Obtenir une évaluation de compétences sur des points clés prédéfinis :
  - ✓ Compétences comportementales
  - ✓ Compétences métier : Management, gestion de projet, vente, métiers de l'assistantat,...
- Avoir un retour sur la personnalité du candidat, ses moteurs, ses valeurs
- Motiver le candidat à vous rejoindre
- Vous aider à faire le choix final
- Préparer l'intégration de votre futur collaborateur

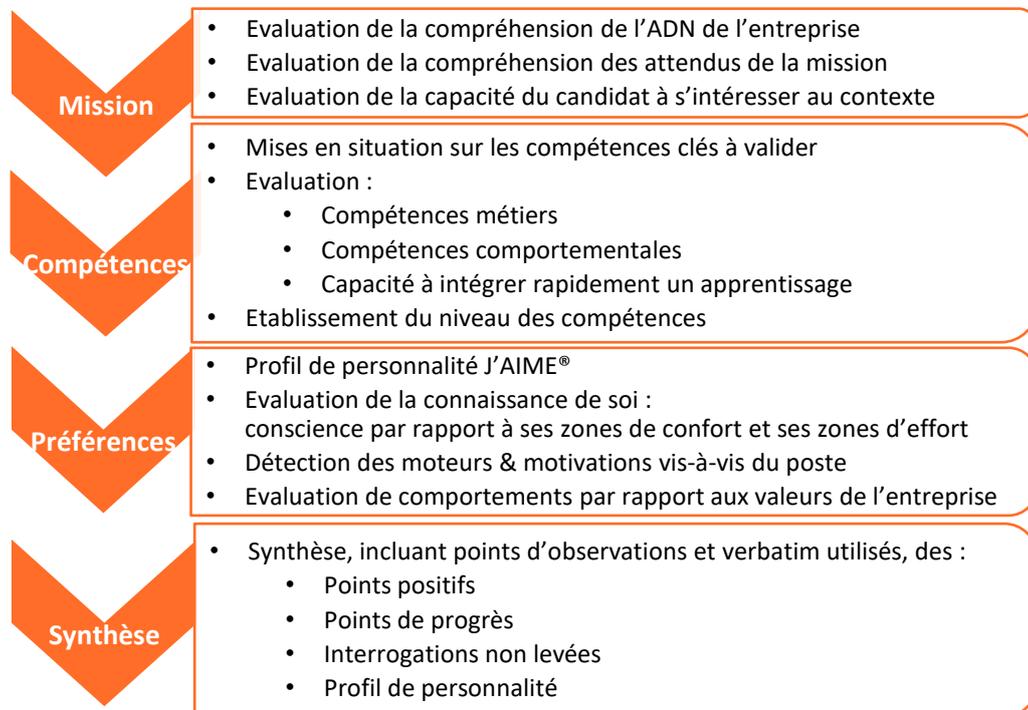
### Cadre de l'accompagnement

Les compétences clés à évaluer sont établies avec l'entreprise.

Les mises en situation sont conçues sur mesure.

Un retour au candidat sur les points d'observation et les résultats des tests est effectué  
Synthèse vers l'entreprise incluant les points d'observation et verbatim utilisés

### Processus d'un accompagnement



### Les plus de l'intervention

Un entretien mené dans un contexte différent, sur des mises en situation concrètes répondant aux compétences à évaluer, mené par des consultants connaissant l'ADN et les métiers de votre entreprise, certifiés sur le profil de personnalité J'AIME®, vigilants à l'alignement des réponses et du non verbal.



# Atelier « fondations de l'entreprise »

## Expliciter et diffuser les fondamentaux de l'entreprise



Membres du CODIR &  
panel représentatif des salariés



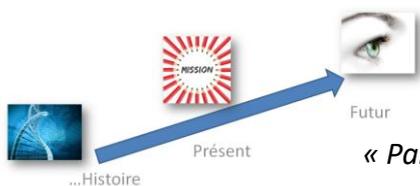
### Durée

Proposition personnalisée en  
fonction de vos objectifs et du  
nombre de participants

### Tarif

1 Atelier de 4H pour un groupe  
jusqu'à 10 personnes : 880 € HT \*

\* Frais de déplacement en sus  
en fonction du lieu



Faire vivre l'ADN de l'entreprise  
Valeurs – Vision – Mission

« Parce que travailler tous dans la même direction  
est nécessaire à la coopération. »

### Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

Ces ateliers originaux visent à réaffirmer ensemble les fondamentaux de l'entreprise.

L'objectif est de disposer d'un référentiel commun et partagé sur lequel s'appuyer pour donner un cap, renforcer l'esprit d'équipe, donner un sens au travail de chacun, cadrer les comportements, faciliter les prises de décision, unir dans les situations difficiles.

- Réaffirmer les valeurs issues de notre histoire
- Partager le rêve
- Clarifier la mission de l'entreprise
- Analyser notre environnement

Ces axes constituent l'ADN de votre entreprise qui vous permettra d'avancer dans un monde incertain, de franchir les difficultés en respectant votre identité.

### Cadre de l'accompagnement

Le choix des ateliers est réalisé avec vous sur la base de votre contexte et de vos besoins. Chaque atelier donne lieu à un livrable qui est la synthèse des échanges et décisions.

### Processus d'un accompagnement

- **Atelier valeurs** : story telling



Que respectons-nous ensemble ?  
Qu'est ce qui fait les fondamentaux non négociables de la société ?  
Quel est notre ADN à travers son histoire ?

- **Atelier vision** : retour vers le futur



Que visions-nous ensemble ?  
De quoi rêvons-nous ?  
Qu'aimerions-nous devenir ?

- **Atelier mission** : et si nous n'étions plus là ?



Pourquoi venons-nous tous les matins ?  
Quelle est notre responsabilité collective ?  
Qui et quoi servons-nous ?

- **Atelier exploration** : à l'écoute des signaux de notre environnement



Quelles sont nos forces et nos faiblesses ?  
Quelles sont les tendances futures de notre environnement ?  
Quels sont nos plans d'actions ?

### Les plus de l'intervention

Des ateliers originaux : mixant les différents modes d'expression ; alternant la rétrospective et la prospective ; permettant l'expression de chacun et une régulation des échanges ; facilitant l'appropriation par tous au travers de processus de travail.



# Coaching

**Objectif :** changer son regard

**Garantie :** connaissance avancée de théories des relations & supervision (*éclairage des angles morts*)

**Contrat :** obligation de moyens



# Coaching

## Individuel



Coaching Individuel

Avoir un espace de ressources pour donner du sens et agir

page 48

Médiation relationnelle

S'écouter et re-construire une relation professionnelle

page 49

## Equipe



Coaching d'équipe : créer un espace de ressources, de communication et de relations authentiques et explicites

page 50

## Entreprise / Organisation



Coaching d'organisation : Incertitude et complexité , organiser l'intelligence du changement

page 51



# Coaching Individuel

## Avoir un espace de ressources pour donner du sens et agir



Toute personne



### Durée et séquençement

La durée et le séquençement dépendent du contexte et des attendus du coaching.

Le nombre de séances est compris généralement entre 3 et 12.

La durée d'un accompagnement est comprise entre quelques semaines à une année.

Tarif en lien avec le niveau de responsabilité de la personne accompagnée



Développer votre puissance personnelle et votre capacité à décider dans des situations complexes à forts enjeux.

« Quand vous êtes face à un problème, nul besoin d'en faire une montagne : soit il y a une solution et vous finirez par la trouver. Soit il n'y a aucune solution et dans ce cas rien ne sert de vous torturer .»

Dalai Lama

### Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

#### Faire des choix

- Clarifier et définir mes priorités
- Donner du sens à mon action et distinguer l'essentiel de l'important

#### Gérer des conflits

- Renforcer/assumer sa relation à soi-même, son identité et ses postures
- Développer sa relation à l'autre, son empathie, sa capacité de confrontation, de soutien

#### Améliorer sa performance opérationnelle

- Prendre sa place, ses responsabilités et monter en autonomie
- Développer son pouvoir d'influence et son leadership

#### S'engager dans une évolution professionnelle

- Prendre confiance et libérer toutes ses capacités
- Se rendre légitime et dépasser l'opposition ou la résistance des autres

#### Recevoir du soutien

- Etre soutenu lors d'un accident de la vie
- Etre soutenu et rebondir face à une difficulté professionnelle

### Changements visés

La personne accompagnée rend explicite ses intentions, clarifie ses propres objectifs et s'autorise à innover et créer.

Elle prend pleinement conscience de ses atouts, de ses capacités et de sa faculté d'influence et d'action.

Elle dépasse ses obstacles, croît et gagne en efficacité.

Le but du coaching est d'accroître la liberté d'action et le pouvoir d'agir vers une plus grande autonomie : *la personne coachée découvre et met en œuvre les ressources et la puissance qu'elle possède en elle-même.*

### Processus d'un accompagnement

Le processus type d'accompagnement par du coaching individuel se compose des étapes suivantes:

- Une réunion avec le bénéficiaire, le ou les commanditaires, le coach professionnel pour établir le cadre et le contrat de coaching
- Les séances en face à face
- Une réunion de bilan

### Les plus de l'intervention

Le processus d'accompagnement est élaboré dès la réunion tripartite de lancement de coaching, grâce à notre outil d'aide à l'élaboration du contrat.

Cet outil sert tout au long de la démarche, à ajuster l'accompagnement en fonction des besoins et de l'évolution de la personne accompagnée.

L'accompagnement est réalisé par des coachs professionnels, supervisés, et respectant le code de déontologie de l'EMCC



# Médiation relationnelle

## S'écouter et re-construire une relation professionnelle



Deux personnes en situation de malaise relationnel, de non-dits ou de rupture relationnelle



Pour ré-établir la coopération professionnelle dans une situation de malaise relationnel ou de rupture relationnelle

« Parce que le conflit n'est pas une fatalité et qu'il est source de souffrance et de perte de productivité. »



**Durée, séquençement & tarif**

Sur la base de 8 entretiens de 2 heures : 3 520€ HT\*

Salle à l'extérieur fournie par l'entreprise

\*Frais de déplacement en sus en fonction du lieu

### Contexte et stratégies d'accompagnement

Deux personnes sont en conflit ouvert, larvé ou en rupture relationnelle.

Cette situation existe depuis des années ou bien fait suite à des événements récents.

Cela impacte le travail, la coopération, l'atteinte des objectifs, le climat au sein de ou des équipe(s).

### Leviers de changements

La médiation est un processus d'accompagnement des 2 personnes pour leur permettre de revenir en relation professionnelle dans la durée.

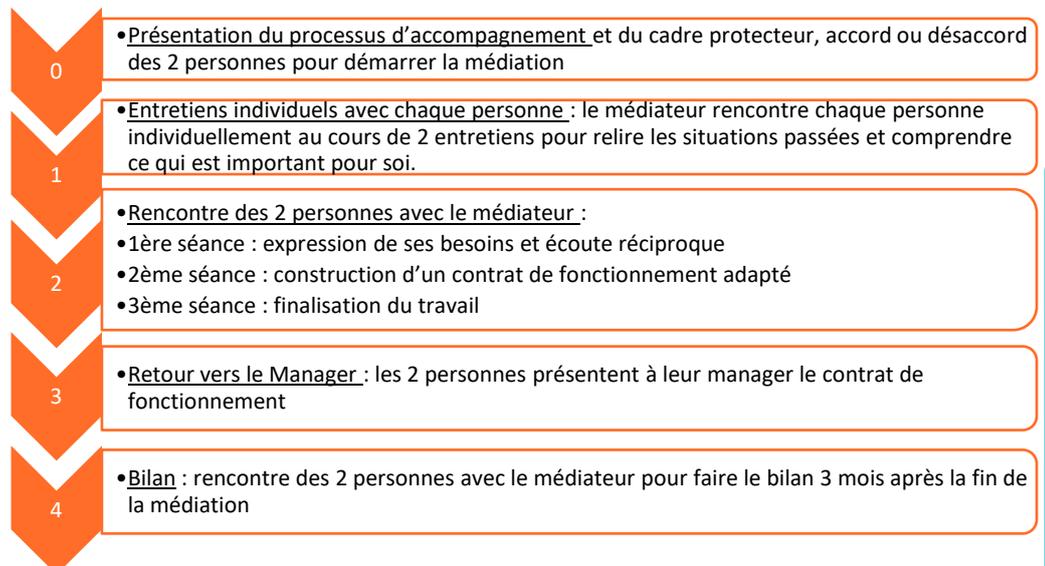
Le processus intègre un temps en individuel d'écoute et de relecture des situations passées.

Lorsque chacun a mis de la conscience sur ses propres besoins dans ces situations, les 2 personnes se rencontrent pour s'écouter mutuellement puis construire un nouveau mode de fonctionnement qui permettra de gérer, dans l'apaisement, les situations au quotidien.

Le médiateur accompagne dans une complète neutralité et bienveillance. Aucun des protagonistes n'a tort ou raison. Chacun est respecté dans son vécu et ses actions.

Les entretiens de médiation sont menés à l'extérieur de l'entreprise afin de faciliter la prise de recul des personnes.

### Processus d'un accompagnement



### Les plus de l'intervention

Un processus éprouvé aboutissant à un livrable concret

Le médiateur accompagne dans une complète neutralité et bienveillance

Confidentialité complète sur ce qui est échangé



# Coaching d'équipe

## Créer un espace de ressources, de communication et de relations authentiques et explicites



Toute équipe



### Durée et processus

La durée et le processus d'accompagnement dépendent du contexte et des attendus du coaching d'équipe.

Tarif en lien avec le niveau de responsabilité de l'équipe accompagnée



Développer la performance du collectif en favorisant la responsabilité, la coopération et l'autonomie.

« La seule voie qui offre quelque espoir d'un avenir meilleur est celle de la coopération et du partenariat. »

Inspiré de Kofi Annan

### Contexte et stratégies d'accompagnement

Le coaching d'équipe renforce les conditions de la coopération et de la collaboration, la création d'espaces d'échanges, de ressourcement, de création et d'intelligence collective. Il vise une élévation commune où chaque acteur tend à devenir porteur des enjeux, des décisions et des actions.

#### Le diagnostic

- Faire l'état des lieux de l'organisation, de ses dynamiques, de ses enjeux
- Partager avec l'équipe sur la vision d'ensemble et les attentes collectives et individuelles
- Identifier les besoins de l'équipe vis-à-vis de ses enjeux

#### Clarifier et expliciter le plan d'action

- Clarifier le **sens** commun de l'activité et la Vision de l'équipe
- Analyser et adapter au besoin la structure **organisationnelle**
- Construire la stratégie de **communication** et de **formation**
- Améliorer/transformer les processus de **régulation** des relations entre les acteurs

#### Engager et accompagner le changement dans l'action

- Clarifier et expliciter les zones de leadership et de responsabilité
- Partager et rendre explicite le cadre de fonctionnement des activités opérationnelles
- Partager sur les valeurs, les us et coutumes

#### Enraciner la cohésion et la coopération

- Faire grandir l'intelligence émotionnelle des acteurs et du collectif
- Elaborer et expérimenter des formes nouvelles de travail en collectif

### Leviers de changements

La performance d'une équipe se mesure à son efficacité (atteinte des objectifs) et à son efficience (énergie dépensée pour atteindre l'objectif).

Le coaching d'équipe a pour vocation d'aider l'équipe à trouver le meilleur équilibre entre son besoin d'activité (et donc de production de résultat) et son besoin de relation (et donc de coopération).

Le coach est là pour proposer des processus qui vont aider les acteurs à prendre pleinement conscience de leur rôle dans le collectif. Ceci aide au développement de la coopération et l'intelligence du collectif et permet à l'équipe de se transformer pour améliorer durablement ses performances.

### Processus d'un accompagnement

Le processus d'accompagnement est élaboré avec le client.

Chaque processus d'accompagnement est spécifique à l'équipe qui en bénéficie.

### Les plus de l'intervention

Notre intention est d'aider l'équipe à mettre en œuvre des changements visibles et durables, orientés vers l'évolution des comportements, au niveau du leader et des membres de l'équipe.

Les coachs sont formés à l'accompagnement des équipes, supervisés dans leur pratique et s'appuient sur un cadre de références reconnues en management des équipes.



# Coaching d'organisation

## Incertitude et complexité : organiser l'intelligence du changement



Toute équipe responsable d'une organisation (Codir, Comex, Conseil d'administration, Comité de pilotage...)



Faire évoluer et engager le changement de l'organisation face aux enjeux complexes d'ordre stratégiques, culturels, organisationnels et managériaux.

« La folie est de toujours se comporter de la même manière et de s'attendre à un résultat différent. »

Albert Einstein



### Durée et séquencement

La durée et le séquencement dépendent des attendus du coaching.  
Il s'écoule sur plusieurs mois.

### Contexte et stratégies d'accompagnement

Le coaching d'organisation est l'accompagnement aux adaptations, aux changements et aux transformations que votre structure souhaite mettre en place pour répondre à la complexité de son environnement. Il peut s'agir de changements tels que des changements d'organisation, des modifications de processus d'organisation (ERP), des restructurations (fusions, acquisitions...),...

L'objectif principal est l'équilibre entre les actions :

- qui visent les changements de **processus** (règles de fonctionnement, procédures, schéma d'organisation...)
- qui ciblent des modifications des **comportements** (pratiques managériales, coresponsabilité...)
- qui ambitionnent une évolution des cultures (changement de **paradigme**)

Il s'agit de travailler sur les éléments qui structurent la vision de l'organisation :

- Son identité (sa vocation, ses missions, ses valeurs et principes)
- Ses finalités stratégiques (ambition et objectifs, stratégie, organisation)
- La performance de son activité (plans d'actions, grands projets)

### Leviers de changements

Les leviers de changement d'une organisation sont répartis entre:

- La performance du leadership ;
- La cohérence et le sens donnée par la vision de l'organisme ;
- Les modes et processus de fonctionnement de son activité opérationnelle ;
- Les aspects culturels (son métiers, ses valeurs, ses us et coutumes,...)

### Processus d'un accompagnement

Le cadre de la démarche d'accompagnement est initié avec le comité de Direction (enjeux, vision, acteurs, objectifs)

Un état des lieux est réalisé afin de produire un plan d'action.

L'accompagnement est généralement réalisé par une équipe de coachs qui intervient à différents niveaux hiérarchiques (Comité de direction, coaching individuels des dirigeants, d'une ou plusieurs équipes...).

Les modes d'accompagnement se répartissent entre accompagnements individuels, accompagnements d'équipes, séminaires et ateliers de travaux en intelligence collective.

Un comité de pilotage du changement peut être désigné.

### Les plus de l'intervention

Notre intention est d'aider l'organisation à mettre en œuvre des changements visibles et durables, orientés vers l'évolution des comportements à tous les niveaux de l'organisation.

Les coachs sont formés à l'accompagnement des organisations, supervisés dans leur pratique et s'appuient sur un corpus de théories reconnues en management et dynamique des groupes et des organisations.



# Témoignages

## Management

### Des résultats durables

Des formations, j'en suis régulièrement mais ces quelques jours resteront une des meilleures formations que j'ai reçue dans mes 20+ ans de carrière.

C'est aussi et surtout la première fois que mon équipe, qui a elle aussi suivi une formation avec Marc, y fait référence **6 mois ou 1 an plus tard en citant des éléments précis qu'ils réutilisent lors d'actes de management** comme les entretiens annuels, la définition des objectifs ou lors de situations complexes. Suite à cette formation j'ai aussi senti **une réelle évolution dans la perception qu'ils avaient de leur fonction de manager**, dans leurs aptitudes et lors de la mise en œuvre pratique et directe d'éléments transmis lors de la formation.

Formation **très dynamique et interactive**, avec ce qu'il faut de **concepts** mais aussi et surtout des **applications ludiques, concrètes et adaptées** aux préoccupations et au métier de LMS Imagine.

David Gagne – Siemens

### Un véritable escape game de la communication !

Ou quelles sont les clés pour sortir ensemble de situations bloquées où nous plongeant des réactions inappropriées dues à une mauvaise écoute / compréhension de soi-même et des autres.

**Des clés** à utiliser sans modération, en privé, pour **manager son équipe**, pour **coopérer avec son N+1** !

Florence Billet – Imactis

### Une aventure dans le management

Le format est très intéressant car les jours de formation étant découpés dans le temps, cela permet une organisation du travail professionnel plus facile en évitant de devoir bloquer toute une semaine d'un coup. De plus il est intéressant de pouvoir mettre en place certains outils présentés entre deux journées de formation.

Le formateur est une personne agréable et disponible. Il base sa formation sur **de nombreux exemples et cas réels** permettant de mieux se rendre compte de l'utilité de la formation et de l'expérience qu'il a pu engranger avec le temps.

Le format « **inter-entreprise** » de la formation permet également de **confronter les différents types de management** des personnes présentes ainsi que les structurations organisationnelles variées des différentes entreprises.

La formation est un **mélange d'apprentissage théorique, de mise en pratique et d'exercice** démontrant la réaction naturelle de nos équipes.

Je recommande vivement de tenter l'aventure... Une belle réussite ! Merci !

Quentin Bortot – Parc Aventures Brunerie

### Franchir un cap

« Je me suis inscrit à la formation « Manager, porter le sens et faciliter la performance », sans vraiment y croire.

Après avoir suivi cette formation, je peux dire qu'elle **m'a permis de franchir un cap**, elle m'a ouvert les yeux et l'esprit. J'arrive désormais à me projeter en tant que manager, à définir le contenu et, plus important, le but de ce poste.

Je peux dire qu'il y a un avant et un après formation, un déclic s'est produit. Nous avons, maintenant, à notre disposition un **ensemble de notions et d'outils qui nous guident** dans notre rôle de manager.

Je ne sais exactement comment l'exprimer, et malgré le travail qu'il me reste à accomplir, je sens que, désormais, **je suis capable de réussir dans ce poste de manager**, ce qui était loin d'être évident avant la formation. Je n'ai qu'un conseil à donner, formez-vous. Merci à Com-Hom. »

Stéphane Carbo – MOODY'S Analytics

### Une formation d'une grande qualité

Merci pour ces 5 jours qui m'ont permis de transformer ma vision, mon management des équipes et ma communication dans la vie professionnelle et privée. Vous avez construit une formation d'une **grande qualité**.

J'ai beaucoup apprécié les mises en pratique, vos retours d'expérience et les moments d'échange en début de chaque session sur les actions menées et les problèmes que nous avons rencontrés : **nous passons ainsi vraiment de la théorie à la pratique !**

Céline Charavay – CEA



# Témoignages

## Gestion de projets

### Une gestion professionnelle des projets en équipe

J'ai beaucoup apprécié cette formation à la gestion de projet qui respecte **l'équilibre entre théorie et mises en situation, écoute et partage**.

Les outils présentés sont pertinents et me permettront une **gestion plus professionnelle des projets en équipe**. La formation intègre également une part importante sur la gestion des « relations humaines » à chaque étape d'un projet, un des facteurs clés de succès. La formatrice est très pédagogue et nous laisse le temps d'interagir pour mieux s'appropriier les thématiques abordées.

Alexandra Fernandes – BD

### Une vision claire et précise du rôle de chef de projet ... et un bonus

J'ai voulu suivre cette formation pour bien identifier les spécificités du **pilotage de projet en mode collaboratif**.

Je suis repartie avec une vision claire et précise du rôle de chef de projet. Les particularités liées à la gestion de projet transverse ont été bien identifiées.

Le bonus pour moi a été de découvrir **une nouvelle vision sur les aspects relationnels** et d'acquérir des outils pour une communication constructive comme l'écoute active, le questionnement ouvert...

J'ai particulièrement apprécié de pouvoir évoquer **des situations réelles** et de bénéficier de l'analyse et du coaching de la formatrice et des participants.

Elise Estorges – UGA SIMSU

### Les relations humaines primordiales

J'ai suivi, avec plusieurs membres de mon équipe, cette formation. Ce fut une **expérience très enrichissante** qui a généré un réel enthousiasme. Cette formation va au-delà du cadre d'un projet et met en lumière des aspects des relations humaines qui sont primordiaux et que l'on a tendance à occulter : être à l'écoute de son équipe, de ses clients, comprendre les enjeux pour **mieux avancer ensemble**.

Cette formation permet de **générer de la confiance dans la gestion de la relation client et d'améliorer le fonctionnement interne de l'équipe**. Que du positif pour cette formation que je recommande vivement.

Thierry Rozier – Siemens

### Des outils simples

La formation gestion de projet proposée par COM-HOM m'a énormément apporté : en plus des outils classiques de gestion de projet, j'ai découvert **des outils simples** que ce soit dans la **phase d'appropriation**, sur **l'aspect communication** ou encore sur le **suivi avec l'équipe projet**.

La formation est bien rythmée par de **nombreux exercices** et **mises en situation**. De très bons conseils qui vont m'aider à **mener à bien** et avec **plus de sérénité** les projets actuels et futurs gérés en management transversal. Merci à COM-HOM et à son professionnalisme qui a assuré cette formation.

Fabrice Vacle – BOURGEAT

### Clarifier le périmètre de sa responsabilité

La formation « Gérer un projet en collaboratif pour atteindre les objectifs » m'a apporté **un nouveau point de vue** et m'a permis de **redéfinir les limites de ma responsabilité**. Il est souvent plus facile de tout faire plutôt que d'échanger avec les autres pour trouver une solution commune, et avec cette formation je pense avoir acquis quelques nouveaux « bons » réflexes pour **avancer en équipe**.

Le format de la formation est plaisant puisqu'il est structuré autour **d'ateliers et de mises en situation**, le **contenu théorique est à la fois concis et complet**. J'ai particulièrement apprécié que la communication entre les participants soit très favorisée.

Cette formation est une très bonne formation pour **comprendre le rôle du chef de projet** et permet également de se remettre en question sur le rôle de chacun.

Cette formation apporte également beaucoup de bonnes pratiques dans la communication entre les personnes et favorise aussi le travail en équipe de manière général.

Un grand merci pour ces moments d'échanges !!!

Anthony Lopez – ARaymond



# Témoignages

## Relation Client – Fournisseur

### La vente, un sport de haut niveau

J'ai eu la chance de participer à la formation "Vendre et valoriser les produits, projets et services".

Plus qu'une pique de rappel c'est surtout **une boîte à outils très riche**. Com-Hom a cette particularité de tout mettre en œuvre dans la préparation de la formation afin de comprendre au mieux vos attentes.

Le public restreint participant à la formation est éclectique et c'est ce qui en fait sa force à travers des échanges et de **jeux de rôles pertinents** pour tous. Vous en sortirez grandi et plus armé en **remettant en cause des façons de travailler** qui ne sont pas toujours optimales.

La vente est un sport de haut niveau dont Marc est un excellent coach!

Andy Getzman – Microworld

### Capter le non verbal

La formation « Vendre et valoriser les produits, projets ou services » m'a permis d'appréhender le métier de commercial. Cette formation apporte des bases solides sur **l'interprétation et la gestion du non verbal**, la préparation des visites, l'analyse des situations, la communication avec les différents types de personnalité, la gestion de **la négociation, la compréhension de son propre fonctionnement** dans les différentes phases du processus de vente.

J'ai pu, suite aux exercices filmés, me rendre compte de ce que je pouvais dégager, travailler sur ma gestuelle, mon non verbal & connaître mes forces : l'écoute, le calme et **travailler aussi ces points forts**.

Avec le recul cette formation m'a vraiment permis de mettre le doigt sur les points sensibles du métier de commercial, de me challenger sur un plan aussi bien personnel que professionnel, de me donner des objectifs à plus long terme.

Lucas Thibaud – Aluminium Martigny

### Cultiver la relation client

Les consultants ayant suivi la formation « cultiver la relation client au sein d'un service support » sont revenus satisfaits et dynamisés par cette expérience. Au delà des retours informels très positifs sur le contenu, le déroulement et le formateur, **j'ai noté quelques comportements inédits** tels que :

- ✓ une plus grande **qualité "d'accueil téléphonique"** concernant une demande stressante en interne.
- ✓ le **bon positionnement vis à vis d'une demande client** : clarification de son rôle exact et gestion efficace du passage de relais à la bonne personne chez nous.
- ✓ une **amélioration de la gestion des délais de réponse** avec accusé réception rapide de la demande et annonce d'une date claire de reprise de contact.

En tant que manager de ces équipes, ce type de nouveaux fonctionnements correspond précisément à ce que nous attendions, nous confortent dans notre choix d'investissement sur cette formation, et nous apporte une plus grande sérénité envers les pratiques de nos équipes.

Yann Guilain – Digimind

### Ecouter...

« La société ALLIMAND, concepteur, constructeur de machines à papier depuis 1850, a voulu sensibiliser son personnel Commercial, ses Chargés d'Affaires, sa Direction sur la nécessité de présenter professionnellement son Groupe, ses entreprises, ses produits à un client ou prospect et du besoin **d'écouter son client sans trop le dominer**.

Nous avons fait appel à votre Société qui nous a proposé un programme correspondant à nos attentes. Nous avons beaucoup apprécié le côté **participatif de votre méthode**, les **jeux de rôles vidéo** qui ont apporté une **dynamique de groupe** que nous ne connaissions pas, vos recommandations quant aux diverses actions de vente et étapes.

Nous vous remercions d'avoir mis à la disposition du groupe ALLIMAND votre expérience, votre sensibilité et autorité qui participeront au collectif ALLIMAND et profiteront aussi à chacun des participants. »

Franck Rettmeyer – Allimand

### Développer les achats collaboratifs

Les relations : jamais un fleuve tranquille, surtout dans les situations tendues de négociation. La pression augmente, les peurs ressortent et on se met automatiquement en position d'attaque ou de fuite, voire de manipulation.

Savoir communiquer, gérer ses émotions et agir pour apaiser les tensions est un art, un grand travail de connaissance de soi. La **capacité à ramener la négociation à un acte collaboratif**, de recherche de solutions à valeur ajoutée pour toutes les parties, **dépend de vos compétences relationnelles**.

En tant que Responsable Achats, les situations de stress sont au centre de mon métier en interne, comme en externe. Cette formation m'a ouvert les yeux pour voir ces situations différemment et je continue encore aujourd'hui ce travail sur moi.

Zuzana Ussorio – SAMES KREMLIN



# Témoignages

## Gestion du temps

### Anticiper sur 3 semaines

Suite à la formation "gestion du temps", j'ai mis en place depuis mi-juin un tableau Excel qui me permet de **gérer les priorités** à réaliser en études mécaniques pour la Division. Ce tableau s'appuie sur la matrice d'Eisenhower proposée par Com-Hom, intégrant urgence et importance. Grâce à cet outil, je tire :

- ✓ bien évidemment les priorités entre les tâches
- ✓ le planning de charge des intervenants
- ✓ le planning de charge de l'ensemble de la Division

Résultats :

- ✓ la gestion de ce tableau me prend environ 2,5 heures par semaine.
- ✓ je gère une équipe renforcée (renfort extérieur), deux fois plus importante qu'auparavant
- ✓ j'anticipe sur 3 semaines contre moins d'une semaine auparavant

Le **relai** avec mon collègue pendant les congés d'été a été efficace, car la priorisation des tâches nous a permis de répondre « **aux vraies urgences** » !

François Fénerol – POMA

### Utile et proche des réalités terrain

J'ai suivi une journée de formation : « Gérer son temps et ses priorités : Sortir du « Je n'ai pas le temps » » .

Cette formation est **très utile** et **très proche des réalités du terrain**. Cette journée m'a permis de **prendre du recul** sur l'organisation de mon travail.

Hannah Dickson – BIZMEDTECH

### Le manque de temps n'est pas une fatalité

La formation « Gestion du temps » proposée par Com-Hom permet de réaliser que **le manque de temps n'est pas une fatalité** contre laquelle il est impossible de lutter dans notre quotidien professionnel. Plusieurs **outils et astuces** sont proposés au cours de la formation à travers **des exercices pratiques** mais aussi des temps d'échange entre participants, offrant à chacun les clefs d'une meilleure gestion du temps. Je recommande vivement cette formation qui encourage à **prendre du recul** sur son travail et sa façon de l'organiser !

Laura Sudries – Enerdata

### Un enjeu pour tous

La gestion du temps, vaste programme. Force est de constater que c'est **un enjeu pour beaucoup de collaborateurs**. La journée animée par Com-Hom a été riche en enseignement, expérimentation et partage de bonnes pratiques qui permettent de **se poser les bonnes questions** pour sortir du « je n'ai pas le temps ». **L'ambiance conviviale mais studieuse** a été un facteur de la réussite de cette journée.

Je recommande cette formation à quiconque souhaite prendre du recul sur sa gestion du temps et prononce trop régulièrement la phrase « je n'ai rien fait de ce que j'avais prévu aujourd'hui ! »

Gwenaëlle Valentin – Cluster Montagne

### Prendre du recul par rapport à son approche du temps

La formation « Gérer son temps et ses priorités » m'aura permis une **prise de recul par rapport à mon approche du temps** et d'appréhender cette question importante, selon un angle qui m'a paru assez original et en tout cas percutant pour moi : en effet, il bouscule un peu le schéma habituel d'un planning que l'on se fixe et que l'on n'atteint jamais, d'où parfois un mélange de doute et de culpabilité!

Depuis cette formation, j'ai progressé en **maîtrisant mieux les priorités**, en **positivant les actions accomplies**. Je recommande fortement cette formation à toute personne souhaitant progresser dans son approche du temps !

Sylvie – Grenoble INP



# Témoignages

## Techniques de communication

### 90% des dossiers compliqués sont liés à un écart de communication

L'organisation de la formation « Communiquer et favoriser la coopération avec mes interlocuteurs » puise son origine dans le fait que **90% des dossiers « compliqués »** qui arrivent sur mon bureau en tant que directeur d'agence, sont des dossiers qui ont dérivés suite à **une incompréhension ou un écart de communication** qu'il y a eu entre mes équipes et leurs interlocuteurs.

Si nous avons **communiqué de façon plus attentive et en conscience**, cette problématique n'aurait pas pris l'ampleur qu'elle a pris qui fasse qu'elle arrive jusqu'à mon bureau.

Cette formation Com-Hom, pour l'avoir personnellement faite, m'a aidée de façon très radicale à m'améliorer sur ces points et donc j'insiste aujourd'hui pour que tous mes collaborateurs participent à cette formation et suivent le même enseignement.

De manière très pragmatique, **bien communiquer fait gagner du temps**, de l'argent, du plaisir, du stress en moins.

Joan Montesinos – Groupe AGDA Immobilier

### Reprendre confiance en soi

La formation TC01 « Améliorer sa communication – S'affirmer et favoriser la coopération » est claire, compréhensible, et permet **d'apprendre à gérer des situations professionnelles délicates**.

Nous abordons en quelques jours l'essentiel et nous nous étonnons de progresser très rapidement. Nous abordons de **vraies questions avec une grande humanité**.

Je conseille vivement cette formation, qui pour ma part a été un grand bol positif après des problèmes au sein de mon entreprise.

Cela m'a permis de **reprendre confiance en moi** et de m'apercevoir que je suis quelqu'un de positif dans mon travail. Je remercie encore vivement l'équipe Com HOM.

Catherine Laye – Ateliers Laye

### Toutes les étapes de la gestion de conflit

Je vous renouvelle mes remerciements pour cette journée de formation : « Développez vos compétences relationnelles en situation tendue ». J'ai particulièrement apprécié le rythme théorie/pratique : on est **tout de suite dans le vif du sujet** avec un cas concret.

De plus, la taille du groupe a permis **d'aller au fond des choses** et **vivre toutes les étapes dans la gestion du conflit**.

Je souligne également **votre professionnalisme** et votre **qualité d'écoute**. Vous avez mis le groupe à l'aise dès le début. C'est très important pour la qualité du travail fourni tout au long de la journée. Merci encore pour votre apport.

Florence Stien – Soitec

### Réguler avec authenticité

J'ai eu l'occasion, et finalement la chance, de suivre la formation "Développer ses compétences en situation conflictuelle" avec l'organisme de formation Com-Hom. Gérer les émotions et la boucle émotionnelle, **réguler les situations conflictuelles avec empathie, bienveillance, authenticité...**, éviter les non-dits, apprendre à communiquer sur les émotions négatives, mais aussi positives : voici les principales thématiques traitées lors de la formation.

J'ai été ravie du **professionnalisme** et de la **passion** avec lesquels a été délivrée la formation. Les **principes et méthodes** ont été présentés avec beaucoup de **pédagogie** ; des cas concrets ont permis la bonne compréhension des concepts ; les mises en situation ont permis une première pratique des apprentissages ; enfin, la possibilité de **poser ouvertement des questions** et d'obtenir **des réponses claires et précises** a été fortement appréciée. Je recommande fortement cette formation et je suis curieuse de découvrir d'autres formations proposées par l'organisme.

Ralitsa Renaudo – SIEMENS

### Une formation indispensable à la fonction RH

La formation « *Communication Non Violente – Reconstruire des accords à partir des désaccords...* » est une approche, empruntée à la Communication Non violente, **indispensable à la fonction RH** pour mieux accompagner les salariés et les managers, instaurer **une approche différente des modes de communication et de gestion des conflits**.

Claire Echard-Beaudoux

J'ai trouvé la journée « Développer vos compétences relationnelles en situation tendue » très enrichissante, tant du point de vue de l'échange entre participants que sur le contenu délivré. La **mise en situation sur la base du théâtre forum** est efficace...

Ce sujet est particulièrement **d'actualité à l'heure où les fonctions RH sont de plus en plus sollicitées sur la gestion de conflits**.

Noémie Huc – AGIR à dom.



# Témoignages

## Comités de direction

### Transformer en profondeur les relations entre membres du Codir

Accompagnement qui a permis de **transformer en profondeur les relations entre membres du comité de direction**. Essentiel pour le succès de la société.

Alexis Bricout – Runipsys.

### Un Codir plus opérationnel

Notre société est dans une recherche continue de productivité dans un domaine d'activité fortement concurrentiel. Dans le cadre du plan RH 2016, nous avons sollicité le cabinet Com Hom pour intervenir au niveau du management puis du Codir.

L'accompagnement CODIR est très interactif, avec de nombreux outils et un support pédagogique de qualité. Il a répondu à toutes mes attentes. Nous avons **passé un cap avec un Codir plus opérationnel**. Le cabinet Com Hom est un partenaire d'expérience dans nos enjeux RH.

Gauthier Olivier – Runipsys

### Obtenir rapidement des clés de réussite

L'analyse de l'écart entre l'image de la société que je souhaite véhiculer auprès de nos clients et nos pratiques internes m'a fait prendre conscience de la nécessité de mettre plus d'exigence dans ma pratique managériale.

Un commercial de l'entreprise avait déjà participé à une formation Com-Hom et j'avais pu constater un réel changement positif de ses pratiques commerciales.

Tout naturellement, j'ai donc demandé à Com-Hom de me proposer un accompagnement personnalisé. Après une analyse pertinente de mes besoins, Com-Hom a su me proposer un accompagnement sur mesure, tant sur le fond que sur la forme.

Basé sur plusieurs approches (réflexion, mise en situation, profil J'AIME), l'accompagnement m'a permis de **rapidement obtenir les clés de réussite pour le changement de ma méthode managériale.**"

Thierry Fauchon – JPM

## Se connaître et comprendre les autres pour coopérer

### Travailler en contexte collaboratif

Le profil de personnalité [JAIME®](#) est utile à maints égards pour toute personne amenée à **travailler en contexte collaboratif**, ou à tout le moins, en contact avec d'autres personnes. Il m'a semblé particulièrement intéressant pour les acheteurs de demain que nous formons dans le cadre du Mastère Achats de Grenoble Ecole de Management. Les exercices et petits cas centrés sur le métier d'acheteur ont, par leur succès, confirmé tout l'intérêt du profil J'AIME® dans notre programme de formation.

Hugues Poissonnier – IRIMA, Grenoble Ecole de Management

## Journée de cohésion

### Faire Grandir l'équipe

L'objectif de cette journée était de faire **grandir mon équipe** en l'aidant à comprendre **la diversité des profils** qui la compose. L'enthousiasme, le dynamisme et les compétences de l'équipe Com-Hom nous ont permis d'atteindre cet objectif.

Anna Robert – Moody's Analytics

### Réguler les tensions en fin d'année universitaire

Merci à vous : tous les retours sont positifs, cette formation a parfaitement atteint ma cible de management d'équipe... et je crois aussi celle des autres participants.

En cette période de fin d'année universitaire, où il est tellement difficile de dégager 1 journée pour tous les cadres, ce temps passé à autre chose que ce que nous imposent pourtant nos contraintes du quotidien, est du temps gagné. C'est aussi un moyen extrêmement soft, et d'autant plus efficace, de réguler les inévitables tensions au sein des équipes et d'en sortir par le haut.

Et c'est enfin pour moi, une fois de plus, l'occasion de me dire que les gens qui travaillent avec moi sont vraiment exceptionnels.

Denise



# Témoignages

## Accompagnement individuel

### Transformer ma vision en objectifs

« Un fait est sûr : **dans Com-Hom, il y a la communication et les hommes**, et Marc a la passion des deux. Pas la passion aveugle, hermétique mais au contraire celle qui épanouit, qui trouve les mots, les attitudes pour faire passer les messages. J'ai appris à **mieux me connaître** : mes points forts que je dois domestiquer, mes points faibles que je dois travailler. Maintenant, je suis armé **pour transformer ma vision en objectifs**, en alliant les individus et les processus. »

Bruno

### Prendre de la distance

Je suis cadre technique dans un groupement de laboratoires où je gérais une équipe de 6 personnes il y a 15 ans. L'expansion de mon entreprise a vu aussi l'expansion de mon équipe de 9 puis 11 et actuellement 21 personnes. Je gérais alors mon équipe au feeling. Je m'adaptais aux différentes situations que je rencontrais (problèmes entre les personnes, travail en écart par rapport à l'attendu....) et certains techniciens se plaignaient parfois des décisions que je pouvais prendre. Ma société s'est tournée vers COM-HOM pour m'aider en me faisant faire un accompagnement manager, **construit sur mesure**, qui m'a permis d'être accompagnée dans mes situations particulières. Grâce à cet accompagnement, j'ai pu apprendre les outils :

- Comment installer des cadres, des objectifs collectifs..... en faisant participer l'équipe.
- Recadrer une personne tout en préservant le dialogue.

Avec le consultant, j'ai pu **retravailler sur les situations vécues**, voir ce qui était bien et ce qui pouvait être amélioré (le côté pratique sur la théorie). De même lorsque je rencontrais un litige à résoudre rapidement et que je ne savais pas comment intervenir, je pouvais avoir son aide soit par mail soit par téléphone.

Pour moi, cet accompagnement m'a énormément aidée. Elle m'a donné les outils pour gérer une équipe et savoir agir dans les différentes situations. Ce qui est positif également, c'est le fait que les différentes situations n'atteignent plus mon moral. **J'arrive à prendre de la distance.**

A ce jour, grâce à cette formation je me sens plus à l'aise dans mon rôle de manager.

Marie-Hélène Tesconi – Oriade-Noviale

### L'importance de comprendre et définir son rôle dans l'entreprise

Je suis directeur technique dans une société de conception de dispositifs électromédicaux innovants où je suis en charge, depuis 10 ans, de la R&D d'un dispositif. Le projet s'est accéléré il y a 2 ans avec une équipe évoluant de 3 vers 9 personnes en l'espace d'un an.

Cette évolution m'a amené à me questionner sur ma place dans l'entreprise, l'évolution de mon rôle et la gestion de mon temps.

Avec le soutien de ma hiérarchie, j'ai pu bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** dispensé par une formatrice COM-HOM, avec qui nous avons défini les objectifs et le plan d'accompagnement échelonné sur 9 mois permettant d'adapter les interventions aux problématiques rencontrées dans mon activité quotidienne.

Par **des propositions de solutions concrètes**, la formatrice m'a ainsi aidé à :

- Accompagner les membres de l'équipe dans cette croissance
- Donner de la visibilité dans un contexte de projet R&D et donc par nature très changeant
- Reprendre le contrôle de la gestion de mon temps en adaptant ma réponse aux sollicitations et en déléguant la gestion de projets.

Plus globalement, j'ai appris de cet accompagnement **l'importance de comprendre et définir son rôle dans l'entreprise** et la nécessité **d'accompagner les équipes vers plus d'autonomie.**

Mickaël Chave – MINMAXMEDICAL

### Evaluation à 360°

« J'ai eu la chance de bénéficier **d'une évaluation 360°** de mes compétences. Je parle de « chance » car malheureusement trop d'entreprises hésitent à engager ce type d'évaluation de leurs salariés et dirigeants. Est-ce par peur ? L'évaluation 360° n'est qu'un reflet de soi à un moment donné au travers de réponses anonymes. Pour ma part, le 360° m'a permis de **connaître de manière tangible comment mon entourage professionnel percevait mon action dans la société.** En comparant cette perception à ma propre perception, nous avons pu définir **mes points forts et des axes de progression.** J'ai pu ainsi dissiper certains préjugés sur la façon dont les autres me considéraient. C'est rassurant de connaître les **compétences reconnues et estimées** par les autres ! C'est également motivant de savoir comment **orienter son action** pour être encore mieux apprécié dans son travail ! »

Christophe Londiche – WITTMANN BATTENFELD FRANCE



# Témoignages

## Formalisation des processus

### Décortiquer notre organisation

« Merci Françoise pour les séances de travail effectuées ensemble **pour cartographier les activités de notre service**. Pour ce travail où il est parfois difficile pour nous de prendre du recul étant noyé dans le quotidien, tu as su nous guider pour que nous puissions **décortiquer notre organisation**. Ce travail a été constructif dans la mesure où, à l'écoute des contraintes de chacun, et **en gardant à l'esprit la logique industrielle**, tu nous as aidé à mettre en évidence certains « nœuds » ou points à améliorer. »

Véronique

## Qualification de candidat

### Evaluer les soft skills et les compétences métier

La prestation « Evaluer les 3A » permet de qualifier les compétences d'un candidat et leur adéquation par rapport à l'entreprise et à la mission qui leur sera confiée. Cette qualification est menée sur la base de mises en situation concrètes établies en regard des compétences recherchées et en partenariat avec l'entreprise.

Nous sommes extrêmement contents des actions menées par Com-Hom auprès des différents candidats. L'interview, les mises en situation contextualisées, ainsi que le compte rendu associé incluant le profil J'AIME a vraiment permis de confirmer notre sélection de candidat au poste d'ingénieur commercial.

A ce jour, après 1 mois, nous sommes vraiment contents de Sylvain, candidat que Com-Hom avait confirmé. Nous continuerons à travailler avec Com-Hom afin de confirmer nos futurs candidats.

Sébastien Duffournet – PARX

## Des accompagnements aux effets durables

### Faire de la formation une transformation

Ce que j'ai apprécié, et qui est rare dans la formation, c'est que les interventions font l'unanimité des gens qui participent. Très souvent, j'ai des collaborateurs qui me disent « oh, la formation ne sert à rien, je l'ai déjà faite ». Et à chaque fois, ils reviennent avec une sorte d'ouverture d'esprit qui leur permet d'être tout de suite beaucoup plus performants.

Sur une formation d'une journée, il va peut être en garder 1/2h, 1H mais cette heure là va le construire pour plusieurs mois, plusieurs années et le booster. C'est toute cette alchimie qui fait que c'est important d'avoir ces temps de rencontre avec toi.

Jacques Reboh : AGDA – Brûleurs De Loups

### 6 ans après

Une rencontre simplement extraordinaire pour moi. 6 ans après, j'utilise un grand nombre d'enseignements :

- ✓ Une approche simple et claire pour trouver tous les axes de communication avec les autres [gestion des conflits, communication, ...]
- ✓ Connaître son profil de personnalité grâce à la technique J'AIME, avec comme objectif simple : la connaissance de soi et la compréhension des autres.
- ✓ Des outils permettant de développer la qualité et la motivation pour une meilleure productivité et l'atteinte d'objectifs ambitieux.
- ✓ Enfin, le coaching avec une méthode là aussi très simple et efficace.

Cet enseignement, réalisé avec charisme et une rare gentillesse, a été une très belle expérience.

Merci

Damien Hostache – Schneider Electric

**Nos clients témoignent** sur [www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

Merci à vous qui, par vos réalisations sur le terrain, donnent tous les jours du sens à notre action.



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

59

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)

## Accueil des personnes en situation de handicap

Lorsqu'une personne en situation de handicap s'inscrit à une prestation (inter-entreprises ou intra-entreprise), nous avons besoin d'en être informés.

Cette information permettra un échange avec la personne et l'entreprise pour déterminer la faisabilité et les adaptations nécessaires pour garantir la qualité de son accueil et de l'apprentissage.





---

Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com/contact/](http://www.com-hom.com/contact/)

# Références

## Industrie

Air Liquide, Andritz Hydro, Aldes, Allimand, Ansys, ARaymond FC, Ardagh Aluminium Packaging, Artelia, AsteelFlash, Atos, Axane, Böllhoff Otal, Bourgeat, Carbodiam, Caterpillar, COMAG, Conduent, Copal, Corys TESS, Crouzet, Doppelmayr, Dufieux, Duqueine Group, EDF ENR PWT, ENGIE-Cofely, Eriks, Gamesa, GEG, Hellomoov, Hewlett-Packard, Isochem, Knauf industries, Legrand, Leitner, Limagrain, LynRed, Mafelec, Maagtechnic Soded, Open, Persistent, POMA, Portalp, Radiall, Raydiall, ARaymond, Raynet, Rexor, Rio Tinto, Rolls Royce, Ryb, Sames-Kremlin, Schneider Electric, Siemens, Soitec, Solystic, SPIE Industrie & Tertiaire, STMicroelectronics, Teledyne e2v, Thales, Thermador, Veolia, Wheelabrator, Wittmann,

## PME/PMI

Acte international, AcXys Technologies, Adeunis RF, AFEO, AGCEI, Alma, Alpic, Alpol Cosmétique, Aluminium Martigny, Antaios, APF Industrie, Arc Isère Imprimerie, Arturia, Athanor, Automatique & industrie, Automatisme Informatique Industrielle, Asteel sensor, Bassetti, Bétemplast, BH Technologies, Bio-Logic, Cadox, Cedrat Technologies, Cepelec, CIC ORIO, CLOFOR, CMZ, Coval, D3S, Device ALab, Digigram, Digimind, EASii-IC, EDT, Elsy, Enerdata, Enwires, Etablissements Lahet, Eur'Ohm, Euro System, Gamesystem, Gorgy Timing, Ifotec, Insidix, JPM Diffusion, Kelkoo, La Roue Verte, Lafay signalétique, Laser Rhone Alpes, LS-Services, Micro-Mécanique, Microoled, Micro-Technic, MicroWorld, Mithieux, Nicomatic, Noesis, Obiou Société d'Electronique, Omicron Technologies, Onet sécurité, Photoweb, Pleiades Instruments, Plex, Probayes, Porcher Industries, REMT, Rheonova, Runipsys, SATMA PPC, Scop Apsi, Sermas, Seso, Sicaf Cosmétiques, SKID-WINTERSTEIGER, SMOG Industries, Sylène, Teem Photonics, Tiempo Secure, Tronics, Ugimag Trading, Usinex, Vêpres, Vertic, WAT, Watt&Home, Xenocs, Yoni,

## Applications médicales, Médico-social

AGIR à dom, Apperton, Becton Dickinson, Bizmedtech, Blue Ortho, Centre Médical Rocheplane, CHRU Lille, Clinique de Charteuse, Clinique du Grésivaudan, Covidien Manufacturing, Ecrins Therapeutics, Eveon Fresenius Vial, Grenoble Institut des Neurosciences, Maisons d'Enfants 'le Chemin', Maison des Réseaux de Santé de Savoie, MinMaxMedical, Oriade Noviale, Orthotaxy, PX'Therapeutics, SMI38, Sobioda, Surgiquil Institute, Stiplastics Healthcaring, Surgivisio, Synapcell, Technidata, Trixell, SDIS 73, UFR de médecine, Uromems,

## Assurance, Comptabilité, Finance,

Adeca, BDO, Moody's Analytics, PI-Assurance,

## BTP, Espaces verts, Habitat, Immobilier, Topographie, Transport

AGDA, Alpes Flexibles, Cars Berthelet, Confor'm Habitat, Ets Bestenti, EVD 38, Fimurex BTP, GCC, Géomètres Experts, Groupe Degaud, Groupe SFAC, IMS RN, L'échelle Européenne, M2E, M2EI, Mirbat, SDH, SORGeM, VFD

## Collectivités

Cuma, C.P.I.E. Vercors, Département de l'Isère, Grenoble Alpes Métropole, Service public Des Energies dans la Drôme, Territoire d'Energie Isère (TE38)

## Centres de recherche & incubateurs

CEA, Centre Technique du Papier, CNRS, ESRF, Floralis, Grenoble INP, INRIA, Inserm, Institut Laue Langevin, Linksum, NaverLabs, Réseau Entreprendre, Tenerrdis,

## Centres de formation, écoles

Adefim, AFPI Isère, AQSE, Capiotec, CESI, École des hautes études en santé publique, Grenoble Ecole de Management, Grenoble INP, I.A.E., Institut des ressources industrielles, Lycées, Sciences Po, Services de l'Éducation Nationale, Université Grenoble Alpes,

## Sports, loisir & associations

Actif Réseau, Association pour le Développement de la Médiation Sociale, Aviron du lac bleu, CIMES EVENT, Cluster Montagne, Cyclable, Ecole de VTT La Féclaz, E-Pedal, Fédération Française de Tennis, GETH 38, Grenoble Métropole Hockey 38, Impulsion 38, Institut de formation du vélo, Natura Vélo, Prisme Aventures, Snooc, SOC Rugby,

## Interim

Manpower, PI Interim

## Autre

Altica Traductions, Au Palais Gourmand, Notaires, Pain de Belledonne.

