

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

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

www.com-hom.com

Edito : « Rien n'est permanent, sauf le changement ».



Accompagner le changement

Avec la participation de

Jacques Reboh

Président du Directoire

[BDL](#)

Cécila VILELA

Directeur Général

[DPF Groupe](#)

Valérie Robin

Directeur Général

[Rexor](#)

L'entreprise

[Spartoo](#)

Clotilde Lapostolle

[Equicoach](#)

Mauricio Goncalves

Responsable de site

[Porcher Industries](#)

Philippe Grandvaux

Gérant

[ADDICT O SPORTS](#)

Fabrice Bernard-Granger

Founder & COO

[eVaderis](#)

François Girault

R&D Mechanical Engineer

[Surgivisio](#)

Bien que le changement soit permanent, les résistances n'en restent pas moins tenaces. Si le changement est la conséquence de tout projet d'amélioration, comprendre ses clés est un enjeu majeur d'évolution & de progrès.

Derrière les résistances, se cachent des besoins légitimes de stabilité afin de se sentir en sécurité. Comprendre ces besoins humains, leur donner l'espace pour qu'ils puissent être exprimés, rendre les personnes actrices, responsabiliser cela fait partie des fondamentaux de l'accompagnement du changement.

Comme Gandhi nous y invite : « Soyons le changement que nous voulons voir » : soyons alignés entre nos attentes et nos actes! Changeons nos habitudes, découvrons de nouvelles façons d'accompagner nos équipes au travers de témoignages d'entreprises et innovons en prenant connaissance de méthodes collaboratives qui prônent le sens et le plaisir !

Au programme de ce magazine :

- [Aux Brûleurs de loups](#), le changement est 'hockey'
- [DPF Groupe](#) : gérer le changement de culture lors d'une croissance externe
- [Rexor](#) : accompagner le changement avec la méthode des 6 chapeaux
- [Spartoo](#) : comment changer la logique de stockage !
- Accompagner le changement, c'est accompagner la décision : 7 erreurs courantes
- La violence du changement : quand il se fait dans le déni de l'histoire des personnes
- La mutation du changement, ou donner du sens au terme « responsable »
- « Décidément, il ne changera jamais ! » : et heureusement ...
- Transmettre une compétence : suis-je prêt à vivre ce changement ?
- Changer la formation en transformation pour concrétiser les formations en actions
- Oser traiter nos « scrupulus » pour retrouver vélocité et performance
- Espoir adapté : se fixer des objectifs atteignables ET ambitieux
- Changer de posture managériale : mets de l'huile...

Et les news de Com-Hom

- Une diversité de formations de grande qualité : retour sur les évaluations S1 2017
- Nouveautés et évolutions :
 - Formation « [accompagner les changements](#) »
 - Session inter-entreprises d'amélioration continue le 6 octobre en nord Isère : « [Pour une démarche d'amélioration durable](#) »
- Nouveaux partenaires :
 - [Acolance](#) : « [manager à distance](#) » et « [réussir son projet de télétravail](#) »
 - [David Smetanine](#) : champion paralympique en natation
- Com-Hom a testé l'équicoaching : [le cheval au service de l'entreprise](#)
- [Porcher Industries](#) : accompagnement des chefs d'équipe sur l'animation de réunions
- [ADDICT O SPORTS](#) : retour sur la formation « [s'affirmer et favoriser la coopération](#) »
- Retour sur la journée de cohésion [eVaderis](#)

Et de l'équipe
[Com-Hom](#)

- Retour sur la formation gestion de projet :
« [Gérer un projet en collaboratif pour atteindre les objectifs](#) »
- Retour sur la formation management : « [porter le sens et faciliter la performance](#) »
- Retour sur la formation « [Apprendre et transmettre](#) »
- Le catalogue des formations : **toutes les dates jusque juillet 2018**

Aux Brûleurs de loups, le changement est 'hockey'



Il y a un an, Jacques Reboh reprenait le club de Hockey de Grenoble, [les brûleurs de loups](#). Nous avons donc rencontré Jacques pour faire le bilan sur 2 points :

- Les bonnes pratiques et erreurs qu'il retient après cette 1^{ère} saison à la tête du club
- Les différences et parallèles qu'il note entre le management d'un club sportif de haut niveau (Ligue Magnus, 1^{ère} division du hockey Français) et celui d'une entreprise (Jacques Reboh dirige également le [groupe immobilier AGDA](#))

En fin d'article, **une offre pour réserver une tribune dédiée à votre entreprise pour un match de Ligue Magnus.**

[Lire la suite >>](#)

DPF Groupe : Gérer le changement de culture lors d'une croissance externe



Mars 2017 : Didier Madaire et Cécilia Vilela ouvrent grand les portes de [DPF Groupe](#) pour présenter l'entreprise avec passion. C'est lors d'une matinée Ecobiz. Didier parle alors de l'acquisition en 2014 de la société TOUT'EMBAL et du chemin parcouru pour rapprocher les 2 cultures.

Com-Hom a voulu en savoir plus ...

[Lire la suite >>](#)

Rexor : utiliser la méthode des 6 chapeaux pour aborder le changement



J'ai fait la connaissance de l'entreprise Rexor en y accompagnant ses équipes de projet sur des changements liés à l'amélioration des performances et du système d'information en production.

Je suis admirative des démarches de management mises en œuvre dans cette société de 100 personnes. Je souhaite au travers de cet article communiquer son dynamisme & illustrer l'utilisation concrète d'un outil de prise de décision coopératif : « la méthode des 6 chapeaux ». (*voir description pratique à la fin de l'article*).

[Lire la suite >>](#)

Spartoo, il en met partout : ou comment changer la logique de stockage !



Jeudi 30 mars : visite de la plateforme logistique de [Spartoo](#) organisée par [Grenoble Ecobiz](#).

Première impression : étonnement. La réalisation de photos est autorisée. De plus, Paul, le DG fondateur passera plus de ¼ heures avec nous. Expression directe, simple, pragmatique, transparente sur les enjeux de la boîte.

Mais le plus étonnant reste à suivre...

[Lire la suite >>](#)

Accompagner le changement, c'est accompagner la décision



Ca change mais ne vous inquiétez pas, ça ne va pas changer grand-chose...
Ou

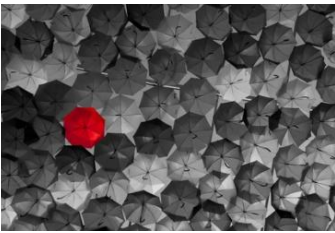
Je vois que ça résiste, c'est que vous n'avez pas compris comment ça va se passer.
Je vous réexplique...

Voici deux exemples d'erreurs classiques dans l'accompagnement du changement car comme le dit Jacques Salomé : « *la porte du changement ne peut s'ouvrir que de l'intérieur* ».

Quelles sont alors les 7 erreurs principales à éviter pour permettre aux personnes concernées par le changement de rentrer dans le monde du possible ?

[Lire la suite >>](#)

La violence du changement : quand il se fait dans le déni de l'histoire des personnes



Le message suivant, que j'ai entendu en référence à la crise migratoire, m'a fait réagir :
« *S'intégrer dans la société française, c'est oublier sa culture d'origine pour adopter la culture française* ».

Comment peut-on exiger d'une personne de s'intégrer dans un collectif si nous lui demandons au préalable de ne plus être ce qu'elle est ?

Je me suis alors demandé ce que nous pouvions en apprendre pour gérer les changements en entreprise et j'ai pensé à 2 situations.

[Lire la suite >>](#)

La mutation du management, ou donner tout son sens au terme responsable



Il est intéressant de se pencher sur l'évolution du terme « responsable » au cours du temps. Cette évolution correspond aux mutations managériales que nos évolutions sociétales exigent aujourd'hui et dont nos entreprises ont besoin pour aborder le monde de demain.

Alors responsable (response-able : capable de réponse) : être capable de donner les réponses ou permettre aux autres de le devenir, de trouver les réponses par eux-mêmes ?

[Lire la suite >>](#)

« Décidément il ne changera jamais ! » : et heureusement ...



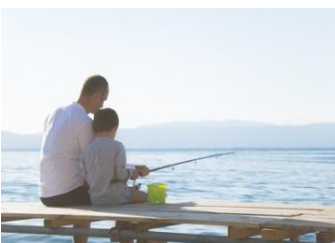
« *Décidément il ne changera jamais !* »

- Combien de fois ai-je déjà prononcé cette phrase ?
- De qui est-ce que je parlais ? d'un collègue ? d'un membre de mon équipe ? d'un membre de ma famille ?

Et pourquoi, en cet instant, ai-je tant voulu qu'il change ?

[Lire la suite >>](#)

Transmettre une compétence : suis-je prêt à vivre ce changement ?



La transmission des savoirs est indispensable dans l'entreprise. Les savoirs critiques sont issus de l'expérience unique que chacun s'est forgé par son travail. Ils ont une valeur inestimable pour l'entreprise qui a donc la responsabilité de s'assurer de leur capitalisation et transmission.

Transmettre un savoir, une compétence fait appel à des techniques pédagogiques mais implique également des changements profonds pour le formateur. C'est ce que nous allons explorer ici.

[Lire la suite >>](#)

Changer la formation en transformation



« Ce que j'apprécie, et qui est rare dans la formation, c'est que vous arrivez à accompagner et pas à former. Les participants 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, ils vont peut être en garder 1/2h, 1H mais cette heure-là va les construire pour plusieurs mois, plusieurs années et les rebooster. »

Ce retour de Jacques Reboh, dans l'interview « [Aux Brûleurs de loups, le changement est 'hockey'](#) » est très élogieux pour Com-Hom.

Il pose la question de la transformation de la formation en résultats concrets et durables. La qualité de l'animation portée par le formateur est un des ressorts importants pour l'apprentissage.

Nous souhaitons à travers cet article partager d'autres points qui nous semblent essentiels pour assurer la durabilité de la formation, à savoir la transformation de la formation en résultats concrets sur le terrain, critère majeur d'évaluation de la formation et garantie de la pérennité des investissements.

[Lire la suite >>](#)

Oser traiter nos « scrupulus »...



Les situations de tension ou de non dit existent dans l'entreprise. Elles sont le « scrupulus » de nos organisations, mot qui signifie « petite pierre pointue ».

Les légionnaires romains portaient des sandales. Lorsqu'une petite pierre entrait entre le cuir et la peau, elle gênait la progression du soldat et également la progression de l'ensemble de la légion. Scrupulus est également l'étymologie du mot scrupule, sentiment d'inquiétude et d'embarras qui tarade l'esprit l'empêchant d'avancer (Wikipedia).

Alors, que changer dans nos comportements, pour aller au-delà de nos scrupules, et retrouver vélocité et performance ?

[Lire la suite >>](#)

Espoir Adapté : Se fixer des objectifs atteignables ET ambitieux



Au moment où Com-Hom a défini le thème du changement pour ce magazine, sortait sur les écrans de cinéma le film [Patients](#). L'histoire de Fabien Marsaud, plus connu sous le nom de [Grand Corps Malade](#), slameur.

A 20 ans, il est victime d'un accident dont il ressort tétraplégique incomplet. Ce film, simple, efficace et humain est l'histoire de son parcours de rééducation ; un hymne à la vie.

Nous partageons dans cet article les paroles de la chanson du film, « [espoir adapté](#) », qui parle de l'importance d'avoir dans la vie des objectifs, atteignable **ET** ambitieux.

Un challenge permanent pour, en management, trouver le juste équilibre.

Un texte en lien direct avec le processus de changement

[Lire la suite >>](#)

Changer de posture managériale : mets de l'huile...



Si vous n'y arrivez pas, si vous peinez dans le management, si vous vous sentez parfois pris entre le marteau et l'enclume, si vous percevez une perte d'énergie à force de répéter

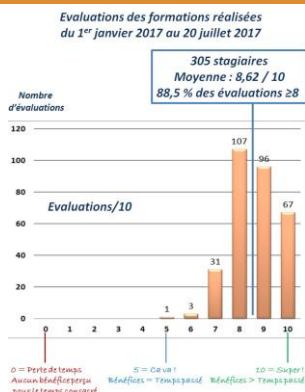
Pas de panique

Un peu d'huile dans les rouages et ça repart.
La solution : l'huile de management professionnel

Mais quelle est donc la composition de ce produit miracle ?

[Lire la suite >>](#)

Com-Hom : une diversité de formations de grande qualité



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 au premier semestre 2017.

Com-Hom a également été référencé dans le Datadock le 08 juin 2017 (le système de référencement qui s'assure de la conformité aux exigences qualité de la loi de 2014) en remplissant 21 critères sur 21 possibles.

Une très bonne nouvelle qui reconnaît la qualité de nos actions.

[Lire la suite >>](#)

Nouveautés et évolutions



ME04 – Manager accompagnateur - « [accompagner les changements](#) »

Penser le changement plutôt que changer le pansement

En lien direct avec ce magazine, une journée de formation pour que la ligne hiérarchique porte et accompagne les changements au sein de l'organisation et évite [les erreurs principales de cet exercice](#).



AC01 – Trouver des sources de performance
Session inter-entreprises **le 6 octobre 2017**
Edition spéciale à la demande des **nord-isérois**,
accessible à tous (à mi-chemin avec Grenoble)

« [Pour une démarche d'amélioration durable](#) »

Une journée très riche avec un concentré d'outils pour optimiser les processus de manière participative & pour partager les expériences entre participants (Industrie & Services)



Nouveau partenaire : [David Smetanine](#)

Nous sommes heureux d'avoir rencontré David. Le rôle prépondérant de l'humain dans le management et les organisations, l'importance de la motivation et de la confiance en soi, la ténacité sur l'exigence de performance sont les points qui nous ont rapprochés.

Nous avons une complémentarité sur nos expériences et nos formes d'intervention.

Nous avons l'envie de porter des projets ensemble.

Nouveau partenaire : [Acolance](#)

Com-Hom a développé un partenariat avec la société [Acolance](#) pour adresser les les problématiques du travail à distance.

Ce partenariat a abouti à 2 nouvelles offres au catalogue Com-Hom ; avec bien sûr, comme d'habitude, la capacité à construire sur mesure pour répondre aux plus près des objectifs :

- Offre de formation : [manager à distance](#) :
Piloter, communiquer et animer à distance
- Offre d'accompagnement : [COM Co-télétravail](#) :
Réussir son projet de télétravail



Com-Hom a testé l'équicoaching



J'ai eu la chance de partager une séance d'équi-coaching avec Clotilde Lapostolle. Clotilde m'avait dit : « tu verras, le cheval est le miroir de ton état intérieur ».

Ok, banco, j'essaye. Nous prenons rendez-vous et avec humour je lui lance : « Que vais-je découvrir ? ».

Cette matinée restera parmi les grands moments de 2017...

[Lire la suite >>](#)

Retour sur la formation Porcher Industries : accompagnement des chefs d'équipe sur l'animation de réunions

Suite à la mise en place du management visuel dans les ateliers, nous avons identifié le besoin d'accompagner nos chefs d'équipe sur l'animation quotidienne de réunions sur les thèmes Sécurité/Qualité/Délais/Coûts/Management.

Nous avons un prérequis : trouver un organisme de formation combinant théorie, expérience et pratique sur ce thème.

porcherindustries
CONFIDENCE MAKES THE DIFFERENCE

Après plusieurs consultations, notre choix s'est porté sur « Com-Hom ». En effet, les intervenants ont eu une **expérience professionnelle** industrielle avant de devenir formateurs : ils connaissent par conséquent les écueils à éviter.

Nous avons ensemble construit un module sur-mesure répondant à notre besoin, en d'autres termes, un module **concret et pragmatique**.

Les retours des participants sont à l'unanimité positifs, ils soulignent à la fois le contenu et la pédagogie utilisée (citations, vidéos, jeux de rôles).

Un palier est franchi, il faut maintenant stabiliser. Nous avons prévu de franchir le deuxième ensemble...

Mauricio Goncalves
Responsable de site

Retour sur la formation « s'affirmer et favoriser la coopération »

J'ai participé à une formation pour « améliorer sa communication, s'affirmer et favoriser la coopération ».

Cette formation m'a permis d'approfondir entre autres les principes de la communication non-violente que j'ai découverts avec le livre de Marshall ROSENBERG.

ADDICT  **SPORTS**

J'ai particulièrement apprécié le déroulement et les méthodes utilisées à savoir : les jeux, les mises en situation et l'utilisation de la vidéo.

La formatrice maîtrisait son sujet et était à l'écoute des besoins des participants.

Je recommande cette formation à tout le monde car ce que nous apprenons nous sert aussi bien dans notre vie professionnelle que personnelle.

Philippe Grandvaux
Gérant de ADDICT O SPORTS

Retour sur la journée de cohésion eVaderis

3 juillet 2017 : journée de team building avec la société eVaderis : au programme vision, mission, réflexion, jeux, échange et reconnaissance

eVaderis

« Pour l'équipe d'eVaderis le team building a été riche :

- Ce fut un temps d'échange important pour la jeune vie d'eVaderis
- Cela a permis de partager collectivement les enjeux de la forte croissance à venir (postes à pourvoir <http://www.evaderis.com/careers/>)
- Il a aussi été mis en lumière des axes d'amélioration dans les échanges entre les équipes
- Et surtout nous avons appris à savoir se remercier, carburant essentiel du travail d'équipe.



Ceci a été rendu possible grâce au formidable travail de Françoise et Marc :

- Dans la phase préparatoire via les nombreux échanges
- Durant la journée grâce à leur intervention, à leur adaptabilité et à la finesse de leur analyse
- Dans le débriefing synthétisant les axes de forces et de faiblesses de la compagnie tant sur le plan humain et que managérial »

*Fabrice BERNARD-GRANGER
Founder & COO*

Retour sur la formation : « Gérer un projet en collaboratif pour atteindre les objectifs »

L'alternance d'apports, de mises en situation, d'échanges collectifs, d'ateliers de mise en pratique permet de traiter aussi bien des aspects « organisationnels » que « managériaux » de la fonction chef de projet.



Session Printemps 2017 : retour des participants sur les points marquants :

- Lever les zones de flou
- Les étapes du processus projet
- L'outil SDP pour construire les objectifs avec l'équipe
- Travailler sur l'engagement des personnes et valider les objectifs avec l'équipe
- La communication au sein de l'équipe
- La communication interpersonnelle : développer l'écoute et le questionnement
- L'écoute des contraintes des fournisseurs pour négocier
- Le travail sur la relation client et la gestion des situations critiques
- Négocier en interne, avec le client avec les fournisseurs
- Le retour d'expérience

Prochaine session : 16 & 17 octobre + 21 novembre + 11 décembre 2017

Retour sur la formation : « porter le sens et faciliter la performance »



Carton plein pour la formation « Manager, porter le sens et faciliter la performance » comme le montre cette évaluation jour par jour.

Lire la suite pour comprendre les raisons du succès et lire le retour des participants.

[Lire la suite >>](#)

Retour sur la formation : « Apprendre et transmettre »



Juin 2017 : [Journée de formation sur la transmission de compétences](#)

Voici un retour d'un participant :

« Les définitions et les points clés de la formation, après avoir été explicités, sont mis en relief par des ateliers permettant de réellement intégrer les notions de transmission et d'apprentissage d'une compétence. Cette formation permet également de mieux appréhender les logiques de résolution d'un problème en collectif toujours à partir d'exercices en groupe, rendant la formation vivante et interactive. Je recommande cette formation sans hésiter. »

*François GIRAULT
R&D Mechanical Engineer
[Surgivisio](#)*

Vos formations inter-entreprises du second semestre : réservez vos places

Prochaines formations inter-entreprises : réservez dès à présent vos places,

Notre ambition : développer la performance durable et responsable.

Formations sur Grenoble : [le tableau de tous les inter-entreprises 2017-2018](#)



[Téléchargez le catalogue des formations](#)

Toutes les dates
jusqu'en juillet 2018

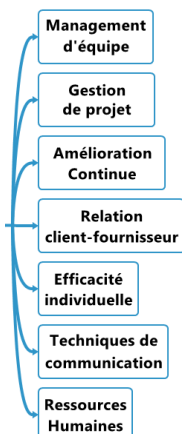
- [Pour une démarche d'amélioration durable](#)
06 octobre 2017
Cerner les facteurs de réussite de l'amélioration des performances
- [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#)
09 & 10 octobre + 10 & 30 novembre + 18 décembre 2017
Développer la cohésion et les talents de votre équipe, l'implication individuelle et collective
- [Gérer un projet en collaboratif pour atteindre les objectifs](#)
16 & 17 octobre + 21 novembre + 11 décembre 2017
Enrichir vos outils de gestion de projet et développer vos compétences de manager transversal pour amener votre équipe à l'objectif
- [Vendre et valoriser les produits, projets et services](#)
08 & 09 novembre + 08 décembre 2017
Donner envie, convaincre et augmenter son taux de concrétisation
- [S'affirmer et favoriser la coopération](#)
16 & 17 novembre 2017
Parce que bien communiquer n'est pas inné
- [Organisation du temps : Sortir du « je n'ai pas le temps »](#)
04 décembre 2017
Gérer votre temps et vos priorités pour améliorer votre efficacité
- [Développer vos compétences relationnelles en situation tendue](#)
05 décembre 2017
Apaiser les tensions : prendre du recul pour restaurer les relations de coopération, comprendre le rôle de nos émotions
- [Pour une démarche d'amélioration durable](#)
22 décembre 2017
Cerner les facteurs de réussite de l'amélioration des performances
- [Reconstruire des accords à partir des désaccords](#)
(Cursus réservé aux personnes actives au sein d'un service RH)
01 & 18 juin, 6 juillet, 17 septembre, 12 octobre 2018
Pratiquer des outils de régulation des situations tendues, Pratiquer la médiation

Nous vous proposons également des solutions intra-entreprise développées sur la base de vos objectifs pédagogiques. Ces formations peuvent avoir lieu sur votre site, partout en France.

Les catalogues de nos [formations](#) et [accompagnements](#) sont en ligne

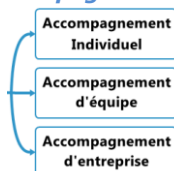
Catalogues

Formations



[Télécharger le catalogue](#)

Accompagnements



[Télécharger le catalogue](#)

Téléchargez la mise à jour des catalogues [formations](#) et [accompagnements](#).

Toutes les dates jusque juillet 2018

Pour anticiper et s'adapter à un environnement professionnel complexe, mouvant et exigeant, nous avons besoin de :

- la coopération entre les collaborateurs et les services
- d'outils simples d'échange, d'organisation et d'amélioration
- de rendre explicites les projets collectifs
- de développer les compétences individuelles

Sur ces axes de travail, vous pouvez vous appuyer sur Com-Hom, dans le cadre de formations et d'accompagnements. Notre priorité reste de **fédérer les énergies** au service de **votre performance durable & responsable**.

Nos valeurs



Ecoute

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



Exigence

De professionnalisme dans nos interventions
A renforcer la responsabilisation des personnes



Bienveillance

En favorisant une communication empathique pour développer les échanges et la coopération



Complémentarité

Des talents et des personnalités pour enrichir l'intelligence collective



Simplicité

Par une approche pragmatique
Pour des mises en action rapides

Contactez nous

contact@com-hom.com

www.com-hom.com

ou [contactez l'un des consultants](#)

Les précédents numéros	Date
Wel'Com-Hom News N°34 – « Pour une performance durable et responsable » N° accessible sur le lien suivant	Février 2017 Wel'Com-Hom News N°34
Wel'Com-Hom News N°33 – « La décision, acte essentiel de la vie de l'entreprise » N° accessible sur le lien suivant	Septembre 2016 Wel'Com-Hom News N°33
Wel'Com-Hom News N°32 – «Le droit à l'erreur, une source intarissable d'apprentissage » N° accessible sur le lien suivant	Juin 2016 Wel'Com-Hom News N°32
Wel'Com-Hom News N°31 – « L'entreprise responsable, avons-nous vraiment le choix ? » N° accessible sur le lien suivant	Janvier 2016 Wel'Com-Hom News N°31
Wel'Com-Hom News N°30 – «Négociation, médiation : assumez l'écart » N° accessible sur le lien suivant	Septembre 2015 Wel'Com-Hom News N°30
Wel'Com-Hom News N°29 – « Manager par les valeurs » N° accessible sur le lien suivant	Avril 2015 Wel'Com-Hom News N°29
Wel'Com-Hom News N°28 – « Paradoxe des objectifs : ténacité et souplesse » N° accessible sur le lien suivant	Janvier 2015 Wel'Com-Hom News N°28

Consultez les [précédents N° du Wel'Com-Hom News](#)

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .

Wel'Com-Hom News est édité par [Com-Hom](#)

Le profil de personnalité [J'AIME®](#) est une marque déposée à l'INPI par Marc Vilcot, consultant [Com-Hom](#)
 Crédit photographique : Com-Hom, Fotolia, BDL, DPF, Rexor, Spartoo, Procher Industrie, Addict O Sports,, eVaderis, Fabien Baldino

Tous droits réservés.