

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 : L'acquisition de nouvelles compétences : un enjeu quotidien des entreprises dont la réforme de la formation tient compte





La réforme de la formation professionnelle nous invite à nous questionner sur ses finalités et enjeux. L'un de ceux-ci est le passage d'une logique de « formation » à une logique de « compétences » au service d'objectifs professionnels.

Ce magazine vous invite à partager le fruit de nos réflexions autour de cette réforme, et plus largement sur comment développer le capital humain au sein des entreprises pour plus d'efficacité et de motivation.



Au programme, vous trouverez :

-  Du plan de formation au plan de développement des compétences en passant par les objectifs professionnels
-  Désapprendre pour apprendre : "La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent."
-  En panne de compétences, on répare ?
-  Piloter par les chiffres, manager par l'humain : la nécessaire complémentarité des compétences
-  Changer la formation en transformation : comment améliorer la concrétisation des formations en actions ?
-  Transmettre une compétence : suis-je prêt à vivre ce changement ?
-  La durabilité de l'apprentissage : Chaque métier est un art

Et également des **bonnes pratiques** et de **l'humour** :

-  Eviter que l'open space devienne la « guerre des étoiles »
-  Objectifs atteignables ! : la complexité du management...

Pour finir : les **news de Com-Hom**

-  Retour sur la demi-journée Equi-coaching
-  Le calendrier des inter 2019 : des actions orientées sur la montée en compétence

Avec la participation de

[Technidata](#)

Et de l'équipe
[Com-Hom](#)

Du plan de formation au plan de développement des compétences en passant par les objectifs professionnels : quel est l'impact de ce changement d'approche dans la réforme de la formation ?



Passer du plan de formation au plan de développement des compétences est un changement important, bien qu'il se fasse, bien-sûr, dans la continuité des travaux des services RH, notamment au travers de la GPEC.

La réforme de la formation place également la notion d'objectifs professionnels au-devant de la scène.

En plaçant la finalité (les objectifs professionnels) et non le moyen (la formation) au cœur du système, la réforme lève une ambiguïté qui parfois pouvait amener à considérer la formation comme la finalité.

Très concrètement, quel est l'impact ?

[Lire la suite >>](#)

Désapprendre pour apprendre : "La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent."



A chaque phase d'évolution des compétences, un changement cérébral complexe se produit. Nous devons mettre de côté d'anciennes compétences, et intégrer de nouvelles pratiques fondées sur de nouvelles connaissances.

Désapprendre et apprendre se font simultanément.

Pour cela, cinq notions s'activent de façon concomitante dans notre cerveau.

(Article issu du travail sur les neurosciences de Bernadette Lecerf-Thomas)

[Lire la suite >>](#)

En panne de compétence, on répare ?



Mon PC dysfonctionne (ou tout autre outil de travail). L'entreprise répare ou investit pour me permettre de bénéficier de l'outil de travail.

Que ce soit prévu au budget ou non, la situation est considérée comme prioritaire car il est impensable de me laisser sans outil de travail. Pourquoi payer mon salaire sans bénéficier de ma production. Ce serait incohérent.

Quid quand il s'agit de compétences ?

[Lire la suite >>](#)

Piloter par les chiffres, manager par l'humain : la nécessaire complémentarité des compétences



Février : la saison des bilans.

Lors de la finalisation de notre bilan annuel, nous échangeons avec Rachid (cabinet comptable [RSA Conseil](#)) sur la complémentarité des 2 domaines : les chiffres et l'humain.

Notre activité est résolument orientée sur l'humain. De culture ingénieur, nous aimons un peu les chiffres 😊. Rachid, au cœur de la gestion des chiffres par son métier d'expert-comptable, aime l'humain !

Rachid nous demande de développer notre approche du management de l'humain ...

[Lire la suite >>](#)

Changer la formation en transformation : comment améliorer la concrétisation des formations en actions ?



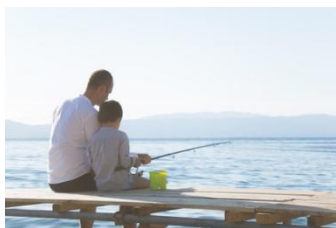
« Ce que j'apprécie, et qui est rare dans la formation, c'est que vous arrivez à accompagner et pas à former. Les participants reviennent avec une sorte d'ouverture d'esprit qui leur permet d'être tout de suite beaucoup plus performants. Sur une formation d'une journée, ils vont peut être en garder 1/2h, 1H mais cette heure-là va les construire pour plusieurs mois, plusieurs années et les booster. »

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 >>](#)

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 >>](#)

La durabilité de l'apprentissage : chaque métier est un art



Ariane JAY, professeur de violon, nous fait partager ses réflexions pédagogiques pour permettre un apprentissage efficace et épanouissant pour l'élève.

Ses pratiques, d'attention à l'élève et de responsabilisation, font écho avec le domaine de l'entreprise, que ce soit dans le cadre du transfert de connaissance ou dans le management au quotidien.

[Lire la suite >>](#)

Eviter que l'open space devienne la « guerre des étoiles »



Quel rapport entre un open space et star wars ?

Dans les deux mondes, le combat pour le respect des libertés fait rage. Difficile de coexister au sein du même espace avec des êtres d'une telle diversité de comportement.

Chacun pense détenir le bien et lutte pour le préserver, tout en se heurtant aux mœurs étranges et parfois insupportables de ses congénères qui peuplent son espace... de travail.

Technidata propose une solution...

[Lire la suite >>](#)

Objectifs atteignables ! : la complexité du management...



Entre l'attendu et le réalisé, il y a parfois une grande différence. Et le remplissage du tube de balles à droite ne réside pas forcément du « sabotage » !

L'établissement des objectifs est un des points les plus difficiles en management. Il requiert un travail collaboratif pour aboutir à un vrai contrat partagé, à un engagement des collaborateurs dans la prise de risque et dans la réalisation.

Imposer des objectifs top/down ne fonctionne pas. Cela risque de conduire à ce type de résultat, à beaucoup de non-qualité et d'incompréhension.

Alors, prendre du temps pour partager un contrat d'objectifs : investissement ou perte de temps ?

[Lire la suite >>](#)

Retour sur la demi-journée équi-coaching



Clotilde Lapostole, équi-coach, et l'équipe Com-Hom, ont proposé un après-midi découverte de l'offre de formation « [Manager avec authenticité et faire jaillir l'intelligence collective](#) ».

Ce parcours de formation dédié aux managers expérimentés intègre des moments d'équi-coaching, des sessions en salle, et des séances de coaching individuel.

[Lire la suite >>](#)

Vos formations inter-entreprises 2019 : réservez vos places

Prochaines formations inter-entreprises : réservez dès à présent vos places, Formations sur Grenoble : [toutes les dates jusque fin 2019](#)



[Toutes les dates
jusque fin 2019](#)

[Téléchargez le catalogue
des formations](#)

- [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#)
16 & 17 mai + 20 & 27 juin + 04 juillet 2019
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 mai + 17 juin + 02 juillet 2019
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](#)
20 & 21 mai + 28 juin 2019
Donner envie, convaincre et augmenter son taux de concrétisation
- [Donner de l'impact à vos présentations orales](#)
24 mai 2019
Parce que être écouté et non pas entendu fait toute la différence
- [Manager avec authenticité et faire jaillir l'intelligence collective](#)
14 juin + 01 juillet + 13 septembre + 11 octobre 2019 + sessions individuelles
Modifier son positionnement au sein de l'équipe pour qu'elle exprime tout son potentiel
- [Organisation du temps : Sortir du « je n'ai pas le temps »](#)
18 juin 2019
Gérer votre temps et vos priorités pour améliorer votre efficacité
- [S'affirmer et favoriser la coopération](#)
20 & 21 juin 2019
Parce que bien communiquer n'est pas inné
- [Développer vos compétences relationnelles en situation tendue](#)
1er juillet 2019
Apaiser les tensions : prendre du recul pour restaurer les relations de coopération, comprendre le rôle de nos émotions

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 des [formations](#) et [accompagnements](#) sont en ligne

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°39 – « L'ABCDaire enthousiaste et décalé du management – saison 2 » : N° accessible sur [le lien suivant](#)

Janvier 2019
[Wel'Com-Hom News N°39](#)

Wel'Com-Hom News N°38 – « Comprendre ce que je suis pour agir de manière ajustée »
N° accessible sur [le lien suivant](#)

Septembre 2018
[Wel'Com-Hom News N°38](#)

Wel'Com-Hom News N°37 – « L'ABCDaire enthousiaste et décalé du management »
N° accessible sur [le lien suivant](#)

Mai 2018
[Wel'Com-Hom News N°37](#)

Wel'Com-Hom News N°36 – « J'ai dix ans, je sais que c'est vrai et j'ai dix ans... »
N° accessible sur [le lien suivant](#)

Janvier 2018
[Wel'Com-Hom News N°36](#)

Wel'Com-Hom News N°35 – « Rien n'est permanent, sauf le changement »
N° accessible sur [le lien suivant](#)

Août 2017
[Wel'Com-Hom News N°35](#)

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](#)

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,

Tous droits réservés.