

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

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

www.com-hom.com

Edito : Andragogie, Kezako ?!



L'équipe
[Com-Hom](http://www.com-hom.com)

Pour faire cohabiter et évoluer nos équipes multigénérationnelles, le manager doit devenir un véritable équilibriste de la transmission. C'est ici que l'**andragogie** entre en scène pour transformer la montée en compétences.








Mais de quoi parlons-nous exactement ? Étymologiquement, là où la **pédagogie** (*paidos*) est l'art de conduire les enfants, l'**andragogie** (*andr-*) est la science de l'apprentissage des adultes.

Qu'il s'agisse de conclure une vente stratégique ou de gérer un conflit managérial, l'adulte n'apprend pas en absorbant du contenu passif, mais en **travaillant son expérience**. C'est ce que nous appelons « l'expérience avant le contenu » : on se frotte avec le réel. La **co-construction** comme vecteur de progrès et de synergie.






Qu'il s'agisse d'utiliser la **ludopédagogie** pour désamorcer le stress ou de s'appuyer sur les **neurosciences** pour ancrer les savoirs, l'objectif reste le même : traiter les professionnels en tant que tels. Car, au fond, un adulte **ne s'engage que s'il perçoit une utilité directe et immédiate à son effort**.

Dès lors, est-ce que les « pourquoi » répétés et insatiables d'un enfant ne sont pas, déjà, un **appel précoce au besoin de sens** ?

Au programme :

-  J'aimerais bien qu'on commence à me considérer en tant que tel
-  Manager une équipe intergénérationnelle : comprendre, ajuster et faire grandir...
-  L'expérience avant le contenu
-  La pédagogie invisible du management
-  Pédagogie... Andragogie... et Lean : quel rapport ?
-  Et si le cerveau guidait la formation ?
-  Codéveloppement professionnel : apprendre autrement...

Et les news de Com-Hom :

-  Une nouvelle offre de formation :
[Diversité des générations : un moteur d'engagement et de performance](#)
-  Les évaluations à froid 2025 : une qualité toujours au rendez-vous
-  Retour sur la formation : « Manager, Porter le sens et faciliter la performance »
-  Amenez vos commerciaux à adresser le visible et ... l'invisible
-  Le calendrier de vos formations inter-entreprises 2026

J'aimerais bien qu'on commence à me considérer en tant que tel



Un commercial chevronné, quinze ans de « bouteille » et un carnet d'adresses qui pèse son poids en contrats, s'installe en formation.

Il ouvre son ordinateur, prêt à affronter... une slide intitulée : « *Les 12 étapes fondamentales de la vente moderne* ». Vingt minutes plus tard, il est mentalement à son rendez-vous de jeudi. Une heure après, il traite ses mails. Ce n'est pas de la mauvaise volonté, c'est de la **cohérence**.

Ce professionnel n'a pas besoin qu'on lui récite un programme académique ; il a besoin qu'on l'aide à craquer son dossier stratégique du moment.

Bienvenue dans l'univers de l'**andragogie**, l'art de guider les adultes qui, contrairement aux enfants, n'apprennent que s'ils y voient une **utilité directe et immédiate**.

[Lire la suite >>](#)

Manager une équipe intergénérationnelle : un art (presque) martial



Manager une équipe intergénérationnelle, c'est un peu comme superviser une brigade de cuisine avec plusieurs chefs qui pensent chacun détenir **LA** recette !

Tout le monde veut bien faire. Or, le "bien faire" est propre à chacun :

[Lire la suite >>](#)

L'expérience avant le contenu



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

La salle est silencieuse.

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

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

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

[Lire la suite >>](#)

La pédagogie invisible du management ...



Le manager n'est pas formateur. Il ne conçoit pas de modules, ne distribue pas de supports et ne parle pas d'objectifs pédagogiques. Pourtant, il enseigne tous les jours.

Il enseigne lorsqu'il fixe un cadre.

Il enseigne lorsqu'il donne un feedback.

Il enseigne lorsqu'il arbitre une tension.

Il enseigne même lorsqu'il choisit de ne pas intervenir.

[Lire la suite >>](#)

Pédagogie... Andragogie... et Lean : quel rapport ?

Lean, terrain et andragogie : le trio qui remplace avantageusement les cours magistraux.



Il existe un mythe tenace : pour apprendre, il faudrait s'asseoir en rang d'oignons, ouvrir une copie double et écouter religieusement quelqu'un parler. C'est probablement vrai quand on a huit ans, un cartable à roulettes et une passion relative pour les tables de multiplication.

Mais lorsqu'on accompagne des adultes sur des sujets aussi concrets et opérationnels que le Lean, la mécanique change radicalement : **on entre dans le royaume de l'andragogie**, l'art d'aider l'adulte à apprendre.

[Lire la suite >>](#)

Et si le cerveau guidait la formation ?



Les découvertes en neurosciences sur le fonctionnement du cerveau offrent des leviers concrets pour renforcer l'efficacité des formations.

Le [Dr Nadia Medjad](#), médecin et experte en **neuropédagogie**, a largement contribué à diffuser ces apports scientifiques. Elle montre notamment comment s'appuyer sur la science du cerveau permet de rendre la formation professionnelle **plus performante, plus motivante et plus personnalisée**.

[Lire la suite >>](#)

Codéveloppement professionnel : apprendre autrement...

Quel lien entre gastronomie, andragogie et intelligence collective ?



Imaginez-vous en cuisine...

Tablier noué,

Prêts à expérimenter une nouvelle recette, à goûter, ajuster...

Dans ce lieu où chaque ingrédient, chaque geste compte,

Où l'on peut oser être soi, exprimer et partager sa touche singulière ...

Prenez d'abord, comme ingrédient de base, une phrase qui vous inspire...

Pour ma part je choisirais celle-ci, empruntée au célèbre MC Solaar :

« Pour aller de l'avant, il faut prendre du recul. Car prendre du recul, c'est prendre de l'élan »

[Lire la suite >>](#)

Une nouvelle offre de formation : ME-09 : Diversité des générations



Diversité des générations : un moteur d'engagement et de performance :

« Manager efficacement dans un monde où les repères du travail ont changé »

Où comment dépasser les stéréotypes générationnels pour manager une équipe multigénérationnelle...

[Lire la suite >>](#)

Evaluations à froid 2025



Une qualité solide, des effets concrets dans la durée

Dans le cadre de notre démarche qualité et de notre volonté de répondre au plus juste aux attentes de nos clients, nous leur avons demandé leur appréciation à froid sur les actions menées en 2025.

Voici la synthèse des retours reçus.

[Lire la suite >>](#)

Retours sur la formation : Manager, Porter le sens et faciliter la performance



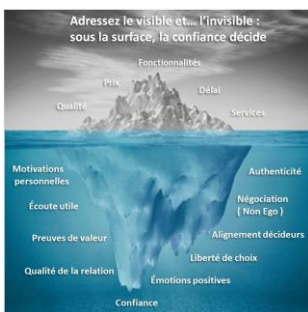
Un ancrage des apprentissages, des mises en action dans le quotidien

J'ai participé à la formation « [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#) » animée par Com-Hom, et ce fut une expérience réellement enrichissante.

Prochaine session inter-entreprises : les **27 & 28 avril + 21 mai + 09 & 30 juin 2026**

[Lire la suite >>](#)

Amenez vos commerciaux, technico-commerciaux et chargés d'affaire à adresser le visible et ... l'invisible



Logiquement, tout se joue au dessus de la surface :

Fonctionnalités · Qualité · Délai · Services · Prix.

En réalité, c'est sous la surface que les clients arbitrent : **l'expérience et la confiance**. La qualité de l'expérience client qu'il vont vivre (ou que vous allez leur offrir) est primordiale. Une bonne partie de la décision se joue ici.

La formation « [Vendre et valoriser les produits, projets et services](#) » aide vos équipes à **prospector**, à installer rapidement un **haut niveau de confiance**, à **diagnostiquer les enjeux** et à **prouver la valeur**. Objectifs : augmenter la **vélocité de la décision** et le **taux de concrétisation**, sans solder la marge.

Prochaine session inter-entreprises : **les 20 & 21 avril + 22 mai 2026**

[Lire la suite >>](#)

Vos formations inter-entreprises du premier semestre 2026



Les dates du premier semestre 2026 : formations délivrées avec [la qualité Com-Hom](#).

- [Organisation du temps : Sortir du « je n'ai pas le temps »](#)
Gérer votre temps et vos priorités pour améliorer votre efficacité
21 avril 2026
- [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#)
Développer la cohésion et les talents de votre équipe, l'implication individuelle et collective
27 & 28 avril + 21 mai + 09 & 30 juin 2026

Télécharger

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

[le catalogue des prestations](#)

- [Vendre et valoriser les produits, projets et services](#)
S'adresser aux leviers de décision conscients et inconscients pour augmenter son taux de concrétisation
20 & 21 avril + 22 mai 2026
- [Lâcher-prise et gestion du temps](#)
Du lâcher-prise à la maîtrise de son énergie en environnement exigeant « Faire des choix plutôt que gérer des urgences »
Jeudi 30 avril 2026
- [S'affirmer et favoriser la coopération](#)
Entre « non dit » et « franc parler », trouver le chemin de l'assertivité
18 & 19 juin 2026

Nous vous proposons également des formations intra-entreprises, en collectif et en individuel, développées sur la base de vos objectifs pédagogiques. Ces formations peuvent avoir lieu sur votre site, partout en France ou en FOAD.

[Télécharger le catalogue des prestations >>](#)

Nos valeurs



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.

Contactez nous

contact@com-hom.com

www.com-hom.com

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

Les précédents numéros

Com-Hom News N°60 – « L'Esprit des Jeux, l'Élan de 2026 » :
N° accessible sur [le lien suivant](#)

Date

Janvier 2026
[Com-Hom News N°60](#)

Com-Hom News N°59 – «RH : agir pour le Rayonnement Humain» : N° accessible sur le lien suivant	Septembre 2025 Com-Hom News N°59
Com-Hom News N°58 – « Comme d’habitude » : N° accessible sur le lien suivant	Avril 2025 Com-Hom News N°58
Com-Hom News N°57 – « Intelligence émotionnelle » : N° accessible sur le lien suivant	Janvier 2025 Com-Hom News N°57
Com-Hom News N°55 – « En mode pompier... » : N° accessible sur le lien suivant	Mars 2024 Com-Hom News N°55
Com-Hom News N°56 – « Exigence et Bienveillance » : N° accessible sur le lien suivant	Septembre 2024 Com-Hom News N°56
Com-Hom News N°54 – « Les sens au service de la performance » : N° accessible sur le lien suivant	Janvier 2024 Com-Hom News N°54
Com-Hom News N°53 – « Élever quelqu’un c’est d’abord l’élever à ses propres yeux » : N° accessible sur le lien suivant	Septembre 2023 Com-Hom News N°53
Com-Hom News N°52 – « La richesse des paradoxes en management » : N° accessible sur le lien suivant	Avril 2023 Com-Hom News N°52
Com-Hom News N°51 – « Quand une stratégie aboutit à un résultat contraire » : N° accessible sur le lien suivant	Janvier 2023 Com-Hom News N°51

Copyright

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

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, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia, flaticon, fontawesome, Wikipédia

Tous droits réservés.