



Une démarche en profondeur pour accompagner le changement

Faire émerger
le potentiel de chacun

Développer la vitalité
de l'organisation

Faire émerger le potentiel de chacun



REPERER LES LIGNES DE FORCES PAR LA METHODE DE L'ASSESSMENT CENTER

- mettre en évidence les forces et les leviers de motivation de la personne
- identifier ses axes de progrès
- construire avec elle son plan de développement personnalisé

- la personne s'engage dans une dynamique de progression
- l'entreprise connaît mieux les compétences et potentiels des personnes et peut mettre en place des actions pour accompagner leur évolution et leur mobilité

Bénéfices

FAIRE S'EXPRIMER LES POTENTIALITES PAR LA DEMARCHE DU COACHING

- renforcer et développer ses compétences
- s'affirmer dans sa fonction
- ouvrir de nouvelles voies de développement professionnel
- dépasser des blocages, résoudre une difficulté spécifique

- la personne développe de nouvelles compétences ; gagne en efficacité et s'épanouit dans son travail
- l'entreprise voit son collaborateur gagner en autonomie et en performance, et entrainer dans son sillage son environnement proche

Bénéfices

DEVELOPPER L'AUTONOMIE PAR LA FORMULE DE L'ATELIER

- partager ses bonnes pratiques
- relire ses expériences passées pour optimiser le présent et le futur
- trouver des solutions à des problématiques rencontrées dans l'exercice de ses responsabilités

- la personne monte en compétence, elle s'enrichit de l'expérience des autres et s'inspire de leurs savoir faire
- l'entreprise voit s'élever le niveau d'autonomie et de maturité de ses collaborateurs. L'atelier contribue à renforcer une culture commune

Bénéfices

Construire une VISION partagée

En prenant en compte les visions et les aspirations individuelles des salariés, l'organisation fait émerger une vision partagée grâce à une démarche créative et structurée.

Méthode

- Administration et exploitation d'un questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de l'entreprise pour déterminer « Ce à quoi nous tenons. »
- Animation de groupes de réflexion pour répondre à « Ce que nous voulons devenir. »
- Construction d'ébauches de vision et présentation aux dirigeants
- Mises au point et formulation de la vision

Elever le niveau d'ADHESION

En identifiant les zones de résistance au changement mais aussi les zones de consensus, l'organisation élève le niveau d'adhésion de ses salariés par l'activation de nouveaux leviers.

Méthode

- Ecoute approfondie auprès d'un nombre d'acteurs représentatifs de l'organisation
- Analyse sémantique des propos recueillis afin de révéler les zones de résistances et les zones de consensus face au changement
- Identification des leviers d'actions
- Construction d'une communication

Entretenir la DYNAMIQUE COLLECTIVE

En impliquant l'ensemble des salariés aux différentes étapes de la transformation, par des prises d'engagement collectif, l'organisation accroît le nombre d'acteurs du changement et entretient la dynamique collective.

Méthode

- Création et animation de rendez-vous et événements réunissant le plus grand nombre
- Débat et recherche de solutions concrètes autour des problématiques rencontrées
- Engagement collectif sur un plan d'actions.

Qui sommes-nous ?

Créée en 1996 par Jeanine Roncati, Ad Hoc Conseil se concentre sur l'accompagnement du changement.

Nous intervenons à deux niveaux :

- auprès de l'individu pour qu'il puisse révéler et exprimer son potentiel, progresser et s'épanouir dans son travail ;
- auprès de l'organisation pour développer et entretenir sa vitalité et, augmenter sa capacité à mobiliser.

Nous fédérons un réseau de consultants partageant les mêmes convictions et les mêmes engagements vis-à-vis de l'entreprise et des individus.

Tous sont experts des outils de connaissance de soi, des techniques d'assessment, du développement professionnel, et de l'accompagnement du changement .

Nous sommes formés à la démarche de coaching et avons un lieu de supervision.

Ad Hoc Conseil est membre de **CIBLE RH**, réseau d'experts en ressources humaines.

Des exemples d'interventions

Secteur finance :	Diagnostic des modes de fonctionnements, reformulation collective d'un projet, recherche de leviers d'actions et enclenchement d'une dynamique de coopération, du comité de direction aux équipes opérationnelles
Secteur BTP :	Construction de la vision, déclinaison en axes de changement, plans d'actions Animation de communautés d'apprentissage
Secteur Bancaire :	Bilan de développement et coaching de managers Ateliers de co-développement dans le cadre de la mise en œuvre d'une transformation
Secteur automobile :	Assessment visant à définir et développer un socle commun de compétences managériales
Secteur pharmaceutique :	Diagnostic managérial de directeurs régionaux, coaching individuels dans le cadre d'une transformation
Secteur de l'énergie :	Assessment d'évaluation et de détection des potentiels, inscrit dans un programme de gestion stratégique des ressources humaines Ateliers de développement managérial