

Si pour vous,

une formation,  
un coaching,  
un conseil,  
ou un business game,

en management doit être

concret,  
transférable dans le quotidien,  
orienté vers les résultats,  
...et créatif,

alors...

construisons ensemble  
une démarche  
ad hoc.

ad hoc  
management










Ad Hoc Management,  
Rue des Ecoles, 25  
B6120 Nalinnes

GSM: (0032)0473 49 79 79  
[paul.magonet@adhocmanagement.com](mailto:paul.magonet@adhocmanagement.com)

## Table des matières

---

 <b>Formation</b>	<b>03</b>
Nous développons les thèmes suivants sur mesure	
Nous développons sur demande	
Nos formations sont constituées de	
Subsides	
Langues	
 <b>Date de formation</b>	
<i>Planning de formations organisées en collaboration avec Agoria</i>	<b>04</b>
Cycle de perfectionnement pour agents de maîtrise et middle management	
Cycle de perfectionnement pour brigadiers à la gestion d'une équipe	
<i>Planning de formations organisées en collaboration avec CQHN</i>	<b>06</b>
Manager une équipe	
Gestion de conflit	
La gestion du temps	
La gestion du changement	
Formateur occasionnel	
 <b>Coaching</b>	<b>09</b>
Augmenter l'efficacité de vos collaborateurs par un accompagnement individuel:	
 <b>Conseil</b>	<b>09</b>
Augmenter l'efficacité de vos actions grâce à notre expertise :	
 <b>Business Game</b>	<b>10</b>
Augmenter l'efficacité de vos collaborateurs de façon ludique :	
 <b>Acualité</b>	<b>11</b>
 <b>Collaborer avec nous c'est ...</b>	<b>12</b>
Un partenariat construit sur base d'une offre claire et sur mesure :	
Un prix tout compris :	
Une approche multidisciplinaire :	
Une expérience avec des publics variés :	
Une expérience dans les secteurs suivants :	
Une expérience acquise auprès de :	

Une expérience dans les pays suivants :

## Formation

---

### **Nous développons les thèmes suivants sur mesure :**

- art de convaincre,
- analyse des besoins du client,
- assertivité,
- communication,
- conduite de réunion,
- définition d'objectifs,
- entretien d'évaluation,
- gestion des besoins de formation,
- gestion du changement
- gestion de conflits,
- gestion de projet,
- gestion du temps,
- gestion du stress,
- leadership,
- motivation,
- résolution de problèmes,
- techniques de présentation,
- formation de formateur,
- utiliser la PNL pour ... (ex : négociateur, ...),
- relations commerciales,
- gestion des plaintes des clients,
- utilisation du téléphone,
- organiser une réunion sur la sécurité,
- team building...

### **Nous développons sur demande :**

- d'autres thèmes : par exemple ... le harcèlement, la gestion des indicateurs,
- des programmes multidisciplinaires.

### **Subsides :**

Les formations sont agréées chèques formations et/ou congés éducation payés.

### **Langues :**

Nous pouvons animer les formations en français, néerlandais ou anglais.

**Cycle de perfectionnement pour agents de maîtrise et middle management**

15 janvier 2009	Introduction – Le rôle de l'encadrement évolue – La communication efficace
22 janvier 2009	La communication efficace
29 janvier 2009	Le leadership d'une équipe
05 février 2009	Gestion des compétences et de la motivation
12 février 2009	Techniques de résolution de problèmes
18 février 2009	Le rôle de l'agent de maîtrise dans le cadre de la sécurité
05 mars 2009	Droit social appliqué à la fonction d'encadrement + traitement de questions d'actualité
12 mars 2009	Gestion du temps et des priorités
18 mars 2009	Droit social appliqué à la fonction d'encadrement - Gestion du temps et des priorités
27 mars 2009	Traitement et prévention des conflits interpersonnels
02 avril 2009	Ecrire pour être lu et compris (notes, rapports, mail ...)
23 avril 2009	L'entreprise orientée client
30 avril 2009	Expression orale : parler devant un groupe ou en réunion
07 mai 2009	Comprendre et expliquer une fiche de paie Présentation du plan d'action (projet individuel de mise en pratique, rentabilisation de la formation)

## Cycle de perfectionnement pour brigadiers à la gestion d'une équipe

2ème trimestre	La communication efficace
2ème trimestre	L'assertivité
2ème trimestre	Le leadership d'une équipe
2ème trimestre	Gestion des compétences et de la motivation
2ème trimestre	Organisation personnelle
2ème trimestre	Traitement et prévention des conflits interpersonnels

\*Ces formations sont agréées chèques formations et/ou congés éducations payés.  
Ces formations peuvent être construites sur mesure en intra entreprises.



**Manager une équipe**

Objectifs	Développer une communication assertive/constructive avec son environnement professionnel. Donner un cadre de référence qui montre comment un leader doit se comporter dans une situation déterminée par rapport à un collaborateur. Faire prendre conscience aux participants de leur mode préférentiel de leadership et les amener à progresser vers un leadership plus adéquat face à un collaborateur et à la situation.
Dates	<u>MANAGER UNE EQUIPE : 21, 28 AVRIL ET 05 MAI 2009</u>
Public / Métiers	Personne gérant une équipe.
Méthodologie	30% de cadre théorique, 50% de mise en pratique, 20% de feed back personnel.

**Gestion de conflit**

Objectifs	A l'issue de cette formation, vous serez capable d'analyser un conflit, de comprendre les interactions entre les personnes et d'utiliser des outils de résolution de conflit .
Dates	<u>GESTION DES CONFLITS : 24 NOVEMBRE ET 04 DECEMBRE 2008</u>
Public / Métiers	Toute personne souhaitant développer ses compétences dans le cadre de la gestion de conflits professionnels.
Méthodologie	30% de cadre théorique, 50% de mise en pratique 20% de feed back personnel.

## La gestion du temps

Objectifs	A l'issue de cette formation, vous serez capable d'organiser votre travail en fonction de vos objectifs liés à votre fonction. « La bonne tâche au bon moment avec le niveau de qualité adéquat. »
Dates	<u>GESTION DU TEMPS : LES 11, 18 DECEMBRE 2008</u>
Public / Métiers	Toute personne souhaitant développer ses compétences dans le cadre l'organisation personnelle.
Méthodologie	30% de cadre théorique, 50% de mise en pratique 20% de feed back personnel.

## La gestion du changement

Objectifs	Construire une observation systémique du contexte dans lequel le changement se produit. Mettre en évidence les facteurs de réussite et d'échec pour introduire un changement en fonction de la spécificité du contexte. Apprendre à gérer les comportements exprimant de la résistance face au changement Un schéma conducteur des étapes pour conduire le changement ainsi que les outils par étape Identifier les actions à mettre en place.
Dates	<u>GESTION DU CHANGEMENT : LES 03, 10 ET 17 FEVRIER 2009</u>
Public / Métiers	Nous demandons à chaque participant d'avoir un projet concret de changement sur le quel il peut travaillé durant la formation.
Méthodologie	30% de cadre théorique, 50% de mise en pratique 20% de feed back personnel.

## Formateur occasionnel

Objectifs	Pouvoir animer une formation interactive avec un groupe de 6 à 10 personnes dans son champ de compétence
Dates	<u>FORMATEUR OCCASSIONNEL : LES 09 ET 16 JUIN 2009</u>
Public / Métiers	Toute personne devant animer une formation sur une matière qu'il maîtrise.
Méthodologie	30% de cadre théorique, 50% de mise en pratique 20% de feed back personnel.

\*Ces formations sont agréées chèques formations et/ou congés éducations payés.  
Ces formations peuvent être construites sur mesure en intra entreprises.



## *Coaching*

---

### **Augmenter l'efficacité de vos collaborateurs par un accompagnement individuel:**

Lors d'échanges d'une heure trente, nous analysons avec votre collaborateur les situations auxquelles il est confronté. Nous définissons ensuite les actions simples à mettre en place. Si après trois échanges, les progrès sont trop faibles, nous vous proposons une autre démarche.

## *Conseil*

---

### **Augmenter l'efficacité de vos actions grâce à notre expertise :**

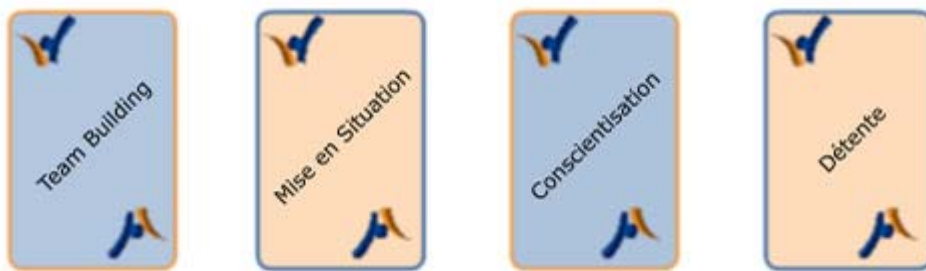
Nous vous apportons notre expertise et notre support dans le cadre de :

- la gestion de l'évaluation du personnel,
- la construction de vos programmes de formation,
- la création de vos formations internes,
- la préparation de vos journées d'entreprise,
- la gestion de situations délicates, ....

ad hoc  
management

### **Augmenter l'efficacité de vos collaborateurs de façon ludique :**

Nous réalisons des jeux de société à caractère formatif sur base du schéma de votre organisation. Ces jeux formatifs se jouent de 10 à 250 personnes ou plus. N'hésitez pas à nous demander des exemples de réalisations avec support vidéo.





# Ad Hoc - News

## Exemple de réalisation

Laurent Marlière --À la base, il y avait la croissance des risques dans l'entreprise. À l'arrivée, il y a une prise en compte beaucoup plus

importante de la juridique dans l'entreprise. Nous faisons les nouvelles situations, nouvelles responsabilités, nouvelles contraintes par les entreprises.

Le développement de la juridique dans l'entreprise est une évolution sur dix ans.

Premièrement, les efforts sont isolés, ils ont été structurés, puis ont assuré une responsabilité à ce métier.

Deuxièmement, l'évolution de la juridique dans l'entreprise a transformé le rôle du juriste. Ce n'est plus celui du pompier mais davantage celui qui facilite l'activité dans un environnement juridique de prévention que de

Troisièmement, les scans des difficultés médiatiques ont fait prendre conscience aux entreprises que le risque des conséquences graves, les dirigeants, les salariés.

Complexité de la loi. À côté de ces évolutions, l'entreprise s'inscrit dans un contexte économique de son emploi budgétaires, l'international de l'entreprise, le développement de la sophistication des pro

Il y a dix ans, certains pouvaient estimer que les fonctions au sein des entreprises étaient réservées à des juristes d'affaires n'ayant pu pénétrer au sein du barreau. L'entreprise était la deuxième division du championnat juridique alors que le barreau d'affaires était la «Champions League». Ce n'est plus forcément le

plus en plus cette vision stratégique de l'entreprise, les juristes internes sont de plus en plus nombreux à devenir secrétaire du conseil.

Le management

Le directeur juridique est devenu par la force des choses un manager. Budget, time sheet, ges

tion d'entreprises internationales ont tous entendu parler de SOX (le «Sarbanes-Oxley Act»). La plupart des juristes ont dû adapter leur comportement à la «corporate governance», à la «corporate compliance». Ainsi, les directeurs juridiques poussent désormais leur formation et leur formation vers des l'audit interne, l'audit externe, le «self assess-

ment aussi de responsabilité plus présente juridiques aujourd'hui à trois ans. On assiste de ping-pong de la responsabilité des directions générales et des. Le conseil d'administration ou le directeur général ou le directeur de responsabilité de département juridique, cette responsabilité vers l'entreprise, il est ainsi les résultats de l'entreprise. On y voit les gestionnaires internes.

On a vu de nouveaux juristes d'entreprise. Ce qui est intéressant, bon ne peut exister que si le juriste est impliqué dans l'activité de l'entreprise. Même si en période de conseil d'administration à diminuer la ligne juridique, il importe que le droit dans l'audit mais un investisseur d'entreprise de développement à son avis. On ne peut plus en plus être interne à ses collègues.

happy anniversary sur les sites/industrial/indus

TV.com

des juristes

l'entreprise lui demande de traiter en interne un maximum de dossiers pour diminuer les coûts des consultations externes. Il doit aussi pouvoir identifier objectivement les cabinets d'avocats qui offrent le meilleur rapport qualité-prix pour les prestations qu'il doit «souscrire».

Vers l'entreprise «rite/rae»?

À côté des défis directement liés à la gestion de la profession, le juriste d'entreprise est de plus en plus confronté à l'évolution des manuels juridiques de l'entreprise. Les juristes

www.afjc.org:  
Le site de l'Association française des juristes d'entreprise.

www.acca.com:  
Les «corporate counsel» américains.

www.ecls.org:  
Association européenne des juristes d'entreprise.

### La hiérarchie comme acteur de changement

« Ne serait-il pas judicieux que le changement soit initié par la hiérarchie lorsque le besoin s'en fait sentir ? »

Partant de ce constat, un site industriel chimique de 800 personnes décide de faire de son top 40 le moteur du changement. Afin de traduire cette volonté de changement, dans le quotidien, Ad Hoc Management construit un module de formation pragmatique et sur mesure.

Le top 40 participe à cette formation avec un double objectif : Etre le porteur du changement par son comportement suite à la formation et devenir formateur occasionnel pour cascader la formation en interne

Ad Hoc Management a accompagné le top 40 dans son rôle de formateur occasionnel et dans son rôle d'initiateur du changement.

Grace à cette approche, nous avons pu induire le changement, impliquer le top 40, former plus de 200 personnes par le top 40 Et le tout dans le respect du budget du client.

*Collaborer avec nous, c'est bénéficier des avantages suivants*

**Un partenariat construit sur base d'une offre claire et sur mesure :**

Suite à un premier contact, nous réalisons une offre qui résume votre demande et propose une démarche ayant pour but des objectifs opérationnels.

**Un prix tout compris :**

Nos prix sont clairement formulés et « Tout Compris ». Pour vous permettre de gérer vos budgets avec précision.

**Une approche multidisciplinaire :**

Ad Hoc Management fait partie d'un réseau de compétences. Si vous le souhaitez, nous vous mettons en contact avec des spécialistes en achats, droit social, logistique, gestion des stocks, relations syndicales,...

**Une expérience avec des publics variés :**

Agents de maîtrise, brigadiers, cadres, commerciaux, chercheurs, directeurs, informaticiens, personnel administratif, travailleurs sociaux, secrétaires, ...

**Une expérience dans les secteurs suivants :**

Aérospatial, alimentaire, armement, automobile, chimie, construction métallique, énergie, grande distribution, imprimerie, informatique, intérim, logistique, pétro-chimie, pharmaceutique, police, service administratif, sidérurgie, transport, verre,...

**Une expérience acquise auprès de :**

ABB, Académie de Police, ACV, Agoria, Akzo Nobel, Alcatel ETCA, Alstom, Aspel, Aventis, Brabant Wallon, Bridgestone, BuroMarket, Cerdt, Champion, Commune d'Ixelles, CQHN, Dow corning, Entra, GDBi, Iles de Paix, Mactac, Next Pharma, Pauwels Trafo, Province de Hainaut (institutions, communes, CPAS,...), Saint-Roch, Shur-lok, SNCB, Sodexo, Syngenta, Sysmex, UCB, Université Agronomique de Gembloux, Université Mons Hainaut (UMH), WAN, Win, Zexel,...

**Une expérience dans les pays suivants :**

Belgique, France, Luxembourg, Suisse.