



équation RH

Le conseil orienté sens et résultats

**Fonction RH : se développer  
pour mieux accompagner  
son organisation et les  
parties prenantes**

## Une fonction en constante transformation

- # Une logique généralisée de recherche de performance globale et de gain de productivité,
- # La globalisation et la digitalisation des relations et des marchés,
- # Une accélération des changements organisationnels (restructuration, fusion, délocalisation...)
- # Des **attentes nouvelles**, distinctes et exigeantes de nombreuses parties prenantes **internes** (collaborateurs, managers, représentants du personnel) et **externes** (clients, agences de notation sociale, lobbys, associations...)

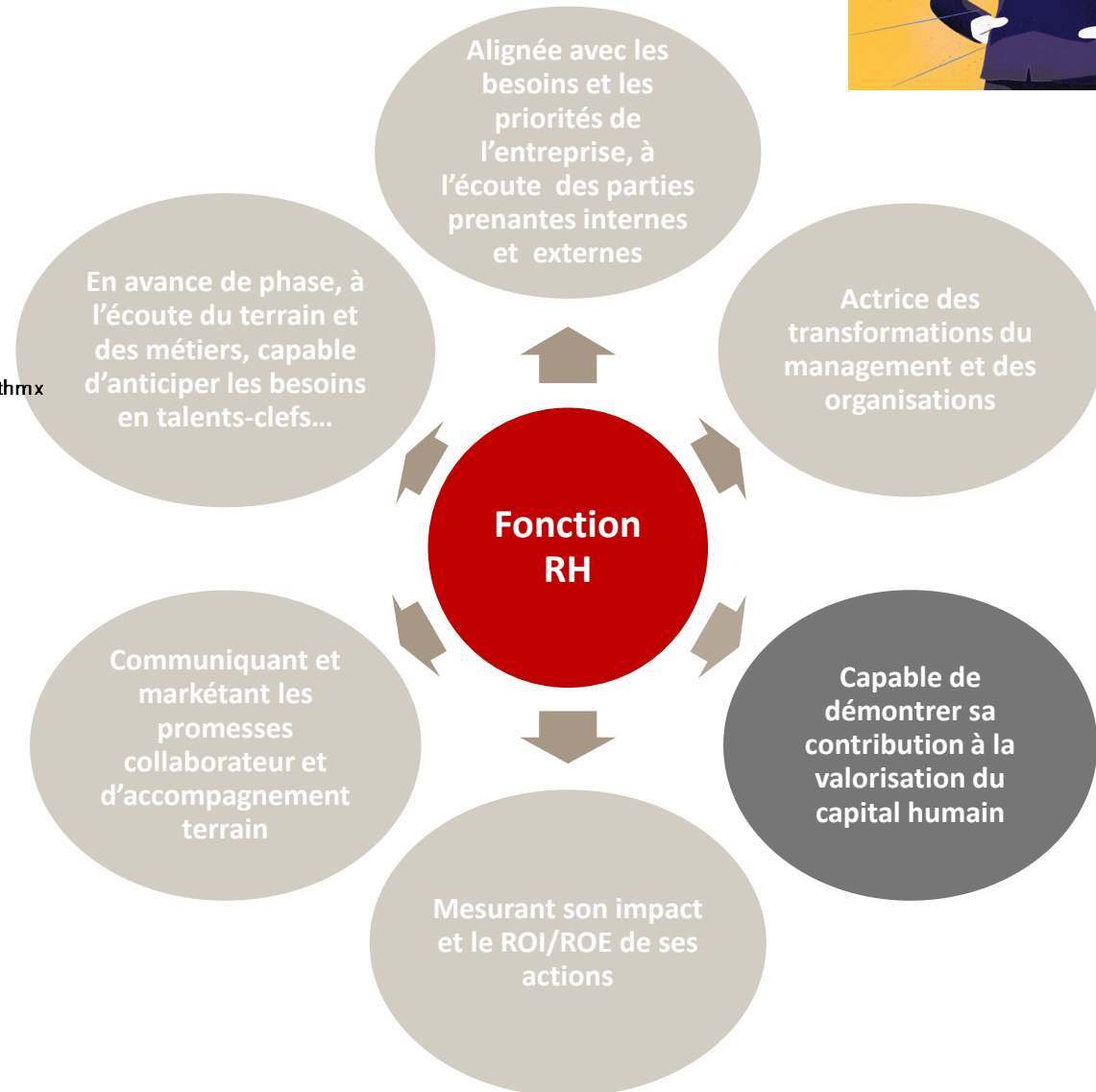




## Notre vision :

  
Thème EquationRH.thmx

Une fonction ancrée dans le réel, orientée « clients » et résultats au service du projet d'entreprise et de la mobilisation des parties prenantes !



## Une exigence :

Challenger votre posture et votre action pour coller aux besoins de votre organisation et aux attentes de vos parties prenantes (collaborateurs, managers, instances représentatives du personnel, actionnaires, clients, candidats...).



## Nos offres pour vous accompagner



### Challenger la fonction RH de votre

**entreprise** : Diagnostic partagé de la fonction RH et de son positionnement interne, photographie de l'organisation RH (organigramme, analyse des effectifs, emplois et compétences RH,...) , analyse du fonctionnement d'équipe et du partage RH / Manager



### Mobiliser vos équipes RH par

**l'Intelligence Collective** (world café, co développement, forum ouvert...) afin de faire s'exprimer vos collaborateurs RH sur les besoins terrain, leurs perceptions et représentations du métier...



### Accompagner vos projets RH en mode

**coaching d'équipe** : Des séances individuelles et/ou collectives pour élaborer sa vision du projet, le challenger et l'enrichir, vérifier sa cohérence, préparer des étapes clefs...



### Analyser la communication interne /

**externe de l'entreprise** : qu'est-ce qui se dit de la politique RH, de son action, de ses résultats ? Vérifier la cohérence entre le discours affiché et la réalité des pratiques

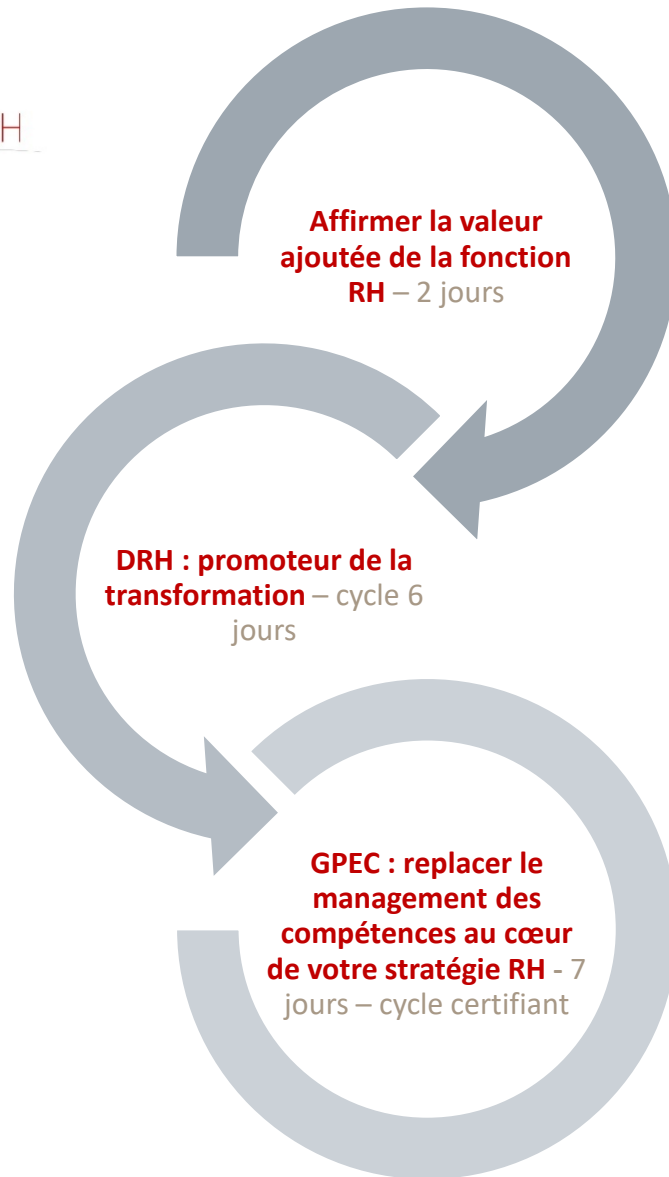


**Ecouter les parties prenantes** via des enquêtes auprès des managers, salariés, dirigeants, clients externe...



### Benchmarker les meilleures pratiques RH de votre secteur, se professionnaliser, se

**développer** : développement professionnel et personnel, coaching métier, mentoring, séminaire d'équipe...



En partenariat avec Liaisons Sociales Formation, 3 programmes de formation et de développement des compétences



## Notre approche :

1

**L'agilité au service de la réussite des projets RH**  
: avancer pas à pas, partir des besoins réels, intégrer le point de vue des différents clients, expérimenter et ajuster en boucle continu...

2

**Le coaching d'équipe et l'intelligence collective pour avancer plus loin et ensemble** : Des ateliers pour élaborer sa vision du projet RH, le challenger et l'enrichir, vérifier sa cohérence, préparer des étapes clefs : RDV DG, Copil, etc...

3

**Une vision de la fonction RH, transverse et business partner** => un positionnement pro actif et un apport de valeur démontré de la fonction RH

## Notre différence :

Posture du coach et expérience métier RH :

- # une orientation positive, solutions et concrétisation
- # Une prise en compte du système
- # Du sur-mesure pour s'adapter à votre culture, maturité, rythme et besoins.

## Les conditions de réussite

- # Une vraie envie de collaboratif, accepter d'être surpris par notre démarche et d'aboutir aux résultats attendus par un chemin différent de celui prévu...
- # Des équipes RH prêtes à s'investir et pleinement contributrices.

# Exemples d'interventions

Charles de Golf

## Coaching Métier DRH

8 séances pour prendre du recul sur son poste RH, monter en compétences, élaborer sa feuille de route RH et ses indicateurs, améliorer sa posture et travailler son style de communication



## Coaching métier Manager à forte implication Relations sociales

8 séances pour faire le diagnostic de ses relations sociales, réaliser sa carte des partenaires, acquérir les bases de la négociation raisonnée et construire et animer sa stratégie relations sociales



## Coaching projet -initier une démarche de référentiel compétences

2 demi-journées d'atelier réunissant les différents services RH pour partager une vision partagée du contexte DEV RH, prioriser les projets et élaborer les caractéristiques du projet de référentiel compétences 2019



## Exemples d'interventions



### Séminaire Equipe RH

2 jours pour partager les meilleures tendances RH, s'interroger sur son positionnement d'équipe et proposer des pistes d'action à son entreprise



### Coaching d'équipe RH

1 journée pour faire le bilan de son action d'équipe en N-1 et coconstruire sa feuille de route pour N



### Séminaire Equipe RH

2 journées pour prendre du recul, partager ses bonnes pratiques, construire la vision partagée du projet GPEC à lancer

## Exemples d'interventions



**Séminaire thématique**

**2 jours pour réfléchir à ce qui constitue l'attractivité des entreprises (PME / ETI) et construire de nouvelles offres d'accompagnement adaptées aux besoins de ses clients/adhérents**



**Accompagnement projet individuel**

**Un pack de 10h de conseil / coaching à utiliser au fil des besoins pour assurer le lancement et la réussite d'un projet de dev RH stratégique pour le client (mobilisation de la ligne managériale)**



# Ils nous font confiance...





équation RH

Le conseil orienté sens et résultats



**Delphine Guyard Meyer**

Coach professionnelle certifiée

Adhérente EMCC

Consultante RH & Management

Auditrice RH

[delphine.guyard.meyer@equation-rh.fr](mailto:delphine.guyard.meyer@equation-rh.fr) -

[www.equation-rh.fr](http://www.equation-rh.fr)

Suivez-nous sur [LinkedIn](#) ou sur notre [blog](#)