équation RH

Le conseil orienté sens et résultats

Le développement des managers

Développez vos managers pour les aider à relever les défis du monde d'aujourd'hui!

Mai 2019

équation RH

Le conseil orienté sens & résultats

Le développement de vos managers est un enjeu stratégique pour la performance de votre entreprise

Les exigences du monde actuel bousculent les besoins et codes managériaux et nécessitent de réajuster les compétences.

équation RH

Le conseil orienté sens & résultats

Nos convictions

Développer des postures

La **capacité à développer une vision globale**, à **donner du sens** au projet collectif pour développer l'engagement et l'énergie des équipes

La **culture du feedback constructif** et de la **bienveillance** pour faire grandir les équipes et instaurer un climat de confiance

L'instauration du « **droit à l'erreur** » pour permettre à chacun de dépasser ses limites, de développer l'innovation

Une **posture de manager « coach » & de « facilitateur »** afin d'apporter plus de sens, de rendre les échanges plus qualitatifs, de favoriser l'autonomie

Développer des pratiques

Un fonctionnement **collaboratif** pour augmenter la performance des actions et faire adhérer

Mobiliser **l'intelligence collective,** couplé à la mise en place de **process de décisions décentralisés**, pour développer **l'agilité et la responsabilisation**.

Un **management plus inclusif et participatif** pour développer l'engagement des collaborateurs et les rendre acteurs mais aussi pour développer l'attractivité auprès des nouvelles générations

Un **pilotage de projets en mode agile**, orienté client, utilisant le mode « test & learn », et replaçant l'expérimentation et l'amélioration continue au cœur du fonctionnement

équation RH

Le conseil orienté sens & résultats

3 niveaux d'actions pour agir sur la transformation de la culture et des pratiques managériales de votre entreprise

Niveau 1

Transformer la culture managériale de l'entreprise en mettant en place un projet d'accompagnement au changement permettant à l'ensemble de la ligne managériale de prendre conscience des changements à opérer et de co-construire avec eux des plans d'actions cohérents avec la culture de l'entreprise pour les engager et les rendre acteurs de ce changement.

ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Niveau 2

Soutenir les managers et les développer à la fois sur leurs compétences managériales mais également sur leur connaissance de soi pour leur permettre d'intégrer ces changements de manière solide et sereine. Ce type de changement peut fragiliser certains managers habitués à des pratiques managériales différentes et les soutenir dans ce changement est clé pour la réussite du projet.

COACHING INDIVIDUEL, CO-DEVELOPEMENT ET FORMATION

Niveau 3

Permettre aux équipes de s'approprier ce changement de culture managériale et les accompagner pour leur permettre de s'adapter rapidement et de manière sereine (autonomisation, responsabilisation, droit à l'erreur, travail en mode collaboratif, travail en mode projet / workshop…)

FORMATION ET COACHING COLLECTIF DES EQUIPES

équation RH

Le conseil orienté sens & résultats

Notre méthodologie d'accompagnement au changement

Diagnostic (process de décision, pratiques managériales, organisation, culture…)

Séminaires de co-construction

Synthèse et co-pilotage de plans d'actions

Actions de formation et de coaching de la ligne managériale

Actions d'accompagnement et de formation des collaborateurs

Suivi et évaluation de la performance des actions, ajustements

Nos offres coaching et co-développement Managers

équation RH

Le conseil orienté sens & résultats

Coaching de top managers

Coaching de 8 à 10 séances sur une période de 8 à 12 mois

- Un entretien « préalable » pour **choisir son coach** : échanges sur les attentes & grands objectifs, la méthodologie, la vision du coaching…
- Un entretien « tripartite » avec son manager, pour **fixer les objectifs**, définir précisément la situation actuelle et celle à atteindre ainsi que les **critères d'évaluation** d'atteinte des objectifs
- Des séances régulières, orientées solution, pour travailler notamment à travers les situations concrètes de son quotidien et de son actualité, prendre du recul, regarder les problématiques d'une autre manière, se donner des permissions et expérimenter de nouvelles façons d'appréhender les situations…
- Eventuellement, un point d'étape tripartite pour réévaluer les objectifs et les réorienter si besoin…
- Un entretien tripartite de bilan

Coaching « Flash »

Coaching de 3 séances sur une période de 3 à 5 mois

- **Passation d'1 test (360 ou Talent Q), puis 3 séances de coaching d'1h30 pour :**
- **Fixer les objectifs** à partir du débriefing de l'outil : **prendre conscience** des points forts et des points de progrès, **se mettre en relation avec ses valeurs**, en quoi sont elles un appui pour atteindre ses objectifs/pour dépasser ses freins? Définir ses enjeux et ébaucher ses 1ère actions à « tester » sur le terrain pour la prochaine séance
- **Définir son plan d'actions** : amorcer la mise en œuvre pour la séance suivante
- **Constater les premiers résultats** (leurs points forts & points d'amélioration), **réajuster et ancrer** pour entrer dans une démarche d'amélioration continue

Club des managers

Coaching collectif de 6 à 10 séances de 4h sur 10 mois

- **1ère séance pour co-construire le programme** : contexte et objectifs du Club, lien avec le référentiel de compétences, identification collective des sujets majeurs à travailler et expression des besoins spécifiques/individuels sur chacun de ces sujets, explication de la méthodologie et des situations à intégrer à la démarche de co-développement, choix des sujets et établissement du calendrier annuel (dates et thèmes)
- **5 séances de co-développement et de formation-action** : 1 séance par thème pour **un échange** sur les enjeux, problématiques et situations rencontrées concernant la thématique, **un apport d'outils** facilement actionnables dans le quotidien, **une réflexion collective** pour mettre en place des actions sur les problématiques rencontrées et échanger les best practices.

équation RH
Le conseil orienté sens & résultats

Nos offres de formation Managers

Manager 3.0
Posture, méthodes et développement personnel
(8 à 12 jours sur-mesure)

Le manager coach et facilitateur

(1 jour + 1 jour)

La boite à outil du manager 3.0
(4 – 6 demi-journées)

Les outils de l'intelligence collective pour travailler en mode collaboratif
(4 – 6 demi-journées)

+ option: coaching flash centré sur la thématique

Ils nous font confiance…

équation RH

Groupe AGRICA

CarPostal France

Boehringer Ingelheim

CENTRE-EST

GROUPE SNEF

TNT sure we can

Association de gestion des professions libérales de savoie AGEPROLS

EMLYON business school

éco Déchets
Le Collecteur à l'écoute de vos déchets

Capio

CROIX-ROUGE FRANÇAISE

GROUPE SEB

CRÉDIT AGRICOLE TECHNOLOGIES & SERVICES

SERFIM GROUPE
DEPUIS 1875

sonepar

ADF

LIAISONS SOCIALES | FORMATION

industrie RH

Bergonzo
L'instinct de marque

Saint Jean
TRADITION GOURMANDE

EDF
ÉNERGIES DE FEMMES

LABEL LEMONTAGNE

AKKA TECHNOLOGIES

ODICÉO
CONSEILS • EXPERTS • AUDITEURS

équation RH

le conseil orienté sens & résultats

Apporter de la valeur ajouté à votre Entreprise, grâce à des solutions uniques, simples & adaptées à vos besoins

Delphine Guyard-Meyer
Coach professionnelle certifiée
Conseil en ressources Humaine & Auditrice
+33 (0)6 30 68 90 71
delphine.guyard.meyer@equation-rh.fr

Anne Cambriel
Coach professionnelle certifiée & Consultante
+33 (0)6 19 96 70 78
anne.cambriel@equation-rh.fr