

RH : Développer vos talents & consolider votre socle

Offre 2024



équation RH

Développement & performance du domaine RH
Le conseil orienté sens et résultats

Des besoins d'accompagnement qui évoluent pour une fonction RH au cœur des changements !



Covid

Défis économiques

Enjeux
environnementaux,
sociaux et sociétaux

Digital, IA, être
humain augmenté,
robotisation...

Multiplication des risques
(sécurité, informatique,
pandémie, terrorisme...)

Sens, RPS et
QVT...

Pour la fonction RH



La nécessité d'accompagner des organisations bousculées avec

- Des modèles business et managériaux à réinventer,
- Un sens au travail à retrouver,
- Une mobilisation des femmes et des hommes à conforter,
- Tout en abordant avec sérénité et confiance les défis, nombreux, qui bousculent nos repères individuels et collectifs !

Aussi, pour la fonction RH, il nous paraît essentiel



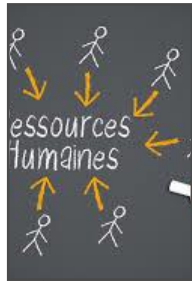
De travailler son socle métier mais aussi & surtout sa **solidité personnelle et ses soft skills** ...



Fonction RH : être ancrée, stable, confiant.e, empathique, à l'écoute, ... pour faire face

- ⇒ aux tensions du métier et de la période
- ⇒ et bien accompagner son organisation et les personnes.

Nos offres pour vous accompagner et vous développer



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...



Se professionnaliser, se développer en

solo : formation et développement professionnel, coaching métier, mentoring, ...



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



Se nourrir avec un cahier de tendances :

benchmarker les meilleures pratiques RH de votre secteur, faire un tour d'horizon des dernières tendances métiers RH.... Prenez du recul sur vos pratiques en approfondissant celles des autres

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.

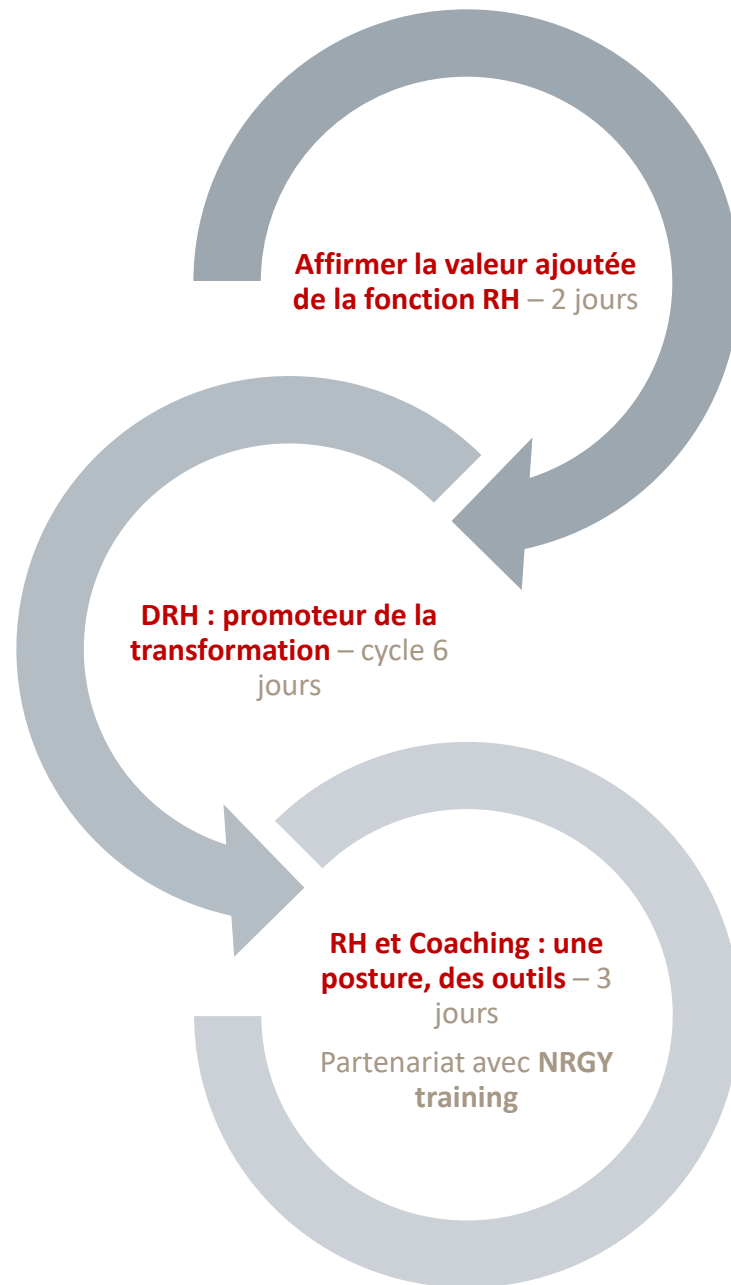
Les conditions de réussite

- # 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.



Détails de nos offres

Nos formations



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



Nos formules de Coaching individuel (1/2)



Passeport Coaching avec MD

3 séances de coaching sur une période de 2 à 3 mois

Objectif : Mieux se connaître et développer son leadership

Une première séance avec restitution d'un profil **Managements Drives** pour faire le point de ses motivations au travail, de la nature de son leadership et de ses comportements sous stress : prendre conscience de ses forces et de ses zones de développement; élaborer un premier plan d'action.

1 séance de coaching, **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...

Une séance de premier bilan et de mise en perspective pour ancrer les premiers pas et identifier les axes de développement pour les 3 mois à venir.



Coaching : format classique

Coaching de 6 à 10 séances sur une période de 8 à 12 mois

Objectif : Franchir un cap de développement professionnel

Un entretien « tripartite » avec son manager le cas échéant, 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...

Un entretien tripartite de bilan adossée à un temps de bilan & d'ancrage

En option, un profil **Managements Drives** pour faire le point de ses motivations au travail et de ses comportements sous stress : prendre conscience de ses forces et de ses zones de développement



Coaching Métier

Cet accompagnement propose une approche mêlant posture du coach et apports d'outils ou de concepts venant éclairer une situation ou un besoin métier

Objectif : approfondir les fondamentaux métiers et sa posture de RH

- # Grâce à des séances approfondies (par demi-journée), il permet d'agir à un double niveau : **Développer des compétences RH** grâce à des apports sur mesure, identifiés à partir des besoins (dimension relations sociales, manager les compétences, apport de valeur RH en 2020...) et **développement personnel** (posture manager RH ou métier, style de communication, mobilisation de ses ressources etc...);
- # Ce programme sur mesure se déroule sur 6 à 8 séances en fonction des besoins métiers identifiés



Coaching projet RH

Vous avez/gérez un projet RH et avez besoin d'un espace « sécurisé » de prise de recul

Objectif : Gérer un projet ou se préparer pour un rdv

- # Des séances individuelles et/ou collectives pour élaborer sa vision du projet, le challenger et l'enrichir, vérifier sa cohérence, préparer des étapes clefs : RDV DG, Copil, etc...
- # Là encore posture du coach et expérience métier RH (feedback) au service du succès d'un projet, tout en prenant le temps de se poser et de vérifier son alignement par rapport à la demande, aux éléments de contexte etc...
- # Des formats sur mesure : pack horaires ou de séances, coaching projet ponctuel...

Nos formules de Coaching d'équipe



Construisez votre Coaching d'équipe

Coaching d'équipe

Méthode : **identification collective** des sujets majeurs à travailler, expression des besoins spécifiques/individuels sur chacun des sujets, **réflexion collective** sur les enjeux, problématiques et situations rencontrées concernant la thématique retenue, **apport d'outils** facilement actionnables dans le quotidien, **co-construction** pour mettre en place des actions sur les problématiques rencontrées et échanger les best practices.

Thèmes : vision partagée, co-création de la raison d'être de l'équipe/service, cohésion, communication, management, leadership...

Option : Un profil **Managements Drives d'équipe** peut être réalisé et intégré au travail d'équipe pour faire le point de ses motivations au travail et de ses comportements sous stress : prendre conscience de ses forces et de ses zones de développement en équipe



Séminaire RH

Séminaire métier

Retrouver nos best-sellers : «La valeur ajoutée de la fonction RH » ou « DRH promoteur de la transformation » animée en intra avec une approche coaching

Méthode : Les séminaires de 2 ou 6 jours intègrent les apports des formations référencées et sont orientées pour amener l'équipe RH à partager des références communes, à engager un partage de représentations sur le métier RH et son vécu, à élaborer son plan d'actions en lien avec son offre de services (promesse de valeur), ses compétences, son organisation, son positionnement, ses relations avec les parties prenantes...

Outils : codev, world café, forum, atelier de projection, frise dessinée, outils digitaux ...

En individuel ou en équipe RH, cahier de tendances RH



Prendre une demi-journée pour faire le point des dernières actualités RH : Études, baromètres, articles... Une revue RH complète pour s'imprégner des tendances de fond et se nourrir des meilleures pratiques RH...

Puis, en tirant le meilleur parti pour nourrir sa propre pratique !

Exemples d'interventions

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



Cahier de tendances RH

4 demi-journées par an pour se nourrir des dernières actualités RH et de benchmarks thématiques en fonction d'une feuille de route RH partagée



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)



Références

Ils nous font confiance...



Management Drives : outil de développement professionnel individuel, d'équipe et des organisations

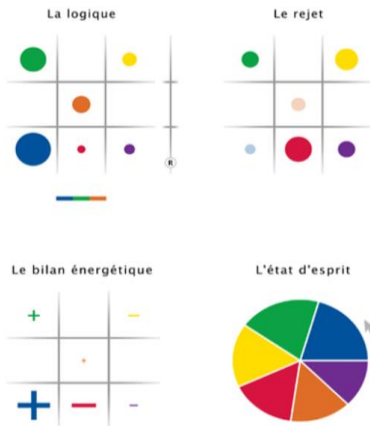


Les motivations au travail sont des facteurs de prédiction de la manière dont une équipe ou une personne met ses connaissances, aptitudes et compétences à contribution au sein de l'organisation.



En se connaissant mieux, chaque manager ou expert fonctionnel identifie ce qui le motive, le met en énergie, le préoccupe lorsqu'il est sous stress. Cela lui permet aussi, de prendre conscience de ses potentiels et ce qui peut l'irriter chez les autres et/ou chez lui-même. A partir de cette meilleure connaissance de soi et d'une meilleure compréhension des autres motivations au travail, chaque manager ou expert peut identifier ses zones de développement et passer à l'action. La théorie de **Management Drives** repose sur les études de **Clare W. Graves (1914 – 1986)**, Jung et Maslow et est développé, aujourd'hui, dans 45 pays.

Pratique et simple de compréhension, **Management Drives** est particulièrement adapté au développement des personnes et des équipes dans les organisations.



Management Drives, grâce à la passation d'un test rapide, permet l'élaboration d'un profil individuel, qui présente, 4 cadrans qui donneront de précieuses indications sur

- # Les motivations d'une personne au travail
- # Les comportements qui l'irritent chez elle ou chez les autres
- # Ce qui procure de l'énergie ou lui en fait perdre.
- # Les comportements que la personne peut afficher sous pression.

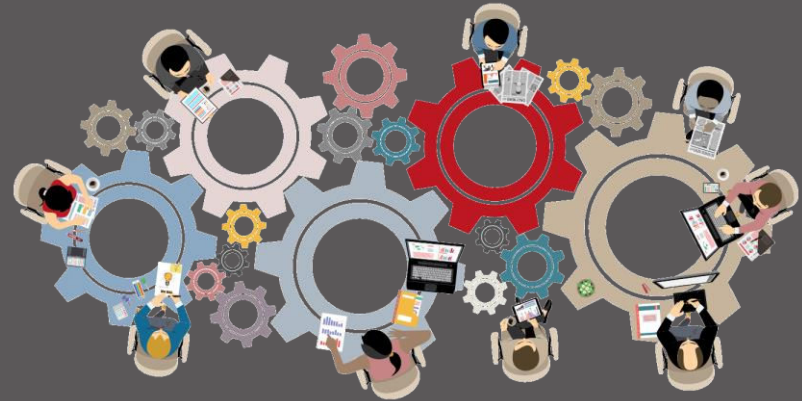
Ce profil individuel passé par tous les membres d'une équipe permettra d'élaborer un profil d'équipe. Celui – ci, en synthétisant les motivations au travail du collectif, permettra à celui-ci de travailler sur sa coopération et son efficacité.

Management Drives est une méthode unique qui fait le lien entre

- # Développement organisationnel et culture d'entreprise
- # Développement d'équipe
- # Leadership individuel



Traçons de nouvelles voies ensemble



Delphine Guyard Meyer

Coach professionnelle certifiée

Adhérente EMCC

Consultante RH & Management

delphine.guyard.meyer@equation-rh.fr - www.equation-rh.fr

Suivez-nous sur [LinkedIn](#)