



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

Nos solutions de  
coaching individuel &  
collectif avec  
Management Drives

**Equation RH**  
2024

Gabs 4 – noel coach



**Un coaching orienté solutions !** Vous avez toutes les cartes en mains... Il vous reste à prendre du temps pour vous poser sur la recherche de vos solutions.

# Le coaching professionnel ...

## Pourquoi ?



## Quand ?

# Pour faire évoluer sa posture et ses pratiques, sortir d'un problème récurrent, améliorer ses relations aux autres, développer son leadership, manager et communiquer différemment...

# A toutes les étapes de la vie professionnelle d'un individu ou d'une équipe, où au delà d'acquérir de nouvelles connaissances, **il s'agit d'évoluer en profondeur dans sa posture :**

# **En équipe** : pour gérer un projet spécifique ou accompagner un changement ou encore renforcer son efficacité collective,

# **En individuel** : lors d'une prise de fonction, pour affiner son projet professionnel, pour passer un cap dans sa carrière

# ...

# Le coaching professionnel ...

## Comment ?



- # **Sortir de son cadre habituel de référence...** or, seul, face à son problème, on utilise généralement le même niveau de réflexion, ce qui peut entraîner blocage et ressenti d'inconfort.
- # **Trouver ses propres solutions...** avec sa personnalité, ses outils, ...

En pratiquant l'art du questionnement avec un « effet miroir », la valeur ajoutée du coach est d'accompagner la personne pour lui permettre de passer à **un autre niveau de réflexion**, et **d'aller chercher, en elle même, les clés que chacun détient.**

# Nos convictions...



- # Le coaching est un **accompagnement professionnel personnalisé** qui permet d'obtenir des résultats concrets et mesurables. A travers le processus de coaching, la personne coachée approfondit ses connaissances et améliore sa performance,
- # La posture de coach est **spécifique** et différente des autres métiers de l'accompagnement,
- # Le coaching est orienté vers **l'action, la solution** et doit viser **l'autonomie** du ou des bénéficiaires,
- # Un coaching doit toujours faire l'objet d'un **contrat** précisant le cadre, des objectifs clairs, validés par les parties et des indicateurs d'évaluation,
- # Le coach doit être choisi par le client, il doit être **certifié, supervisé et se référer à un code de déontologie**

# Les conditions de réussite ...



1. S'assurer que le coaching est la **bonne réponse à la problématique**
2. Le ou les bénéficiaires du coaching doivent être **volontaire.s & impliqué.e.s**
3. Clarifier les **enjeux** des parties prenantes,
4. Bien définir l'**objectif**, le **résultat** attendu et le **cadre** du coaching,
5. Offrir de bonnes **conditions matérielles** (disponibilité, lieu,...),

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

Management Drives  
mastering leadership



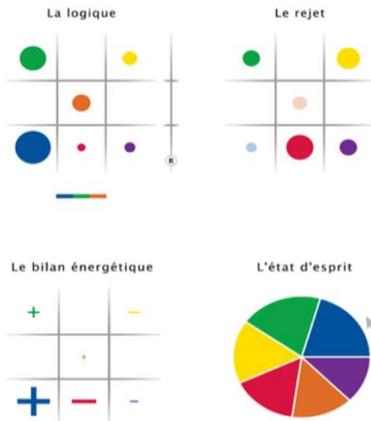
CERTIFIED  
PARTNER  
Management Drives

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

# Equation- **RH** et le coaching



Nos formules de coaching répondent aux besoins spécifiques de nos clients et sont établies sur mesure.

- # **En individuel** : séance unique, passeports coaching (3 à 5 séances), coaching classique (8 à 10 séances),
- # **En équipe** : séminaire de 1 à 2 jours pour travailler sur la coopération, l'efficacité ou la raison d'être...
- # **En présentiel ou distanciel**

En fonction de vos projets, nous pouvons mobiliser une équipe de coachs :

- # tous certifiés, supervisés et adhérents à une charte éthique (ICF et/ou EMCC)
- # et pouvant également intervenir pour certains, en anglais et à l'international
- # Nous sommes membres des réseaux **NRGY & Serensys**



# Delphine Guyard Meyer

Coach professionnelle (supervisée / membre EMCC)  
Consultante – Formatrice RH & Management  
Conférencière en Egalité professionnelle Femmes - Hommes



## Expériences professionnelles :

- **Depuis 2016, également co fondatrice de Fhink Egal.e**, réseau de compétences en égalité professionnelle Femmes - Hommes
- **Depuis 2013** : Fondatrice **d'Equation RH** – Coach professionnelle, Conseil RH et management
- **2011-2013** : Senior HR Business partner **Logica CGI** - (Pôle Régions 3 500 collaborateurs)
- **2006-2010** : DRH Régions Auvergne / Rhône alpes **Keolis** (1 900 collaborateurs)
- 1996 – 2005 : Responsable des affaires juridiques, paie et personnel – **Keolis Lyon (réseau TCL)** (3 600 collaborateurs)

## Formations :

- **Psychologie Positive au Travail** (formation Positran Paris) – en cours niveau 2
- **Management Drives** – outil au service du leadership individuel, des équipes et des organisations – Certifiée 2020 individuel et d'équipe
- Formation au **coaching NRGY Training** - Paris : Coaching d'équipe (2017) et au coaching individuel (2018) - certifiée
- **Certification « Former et développer les compétences »** – IAE de Caen / Moco FUN – 2016
- **Institut international d'audit social** – certification d'auditrice RH (C3) - 2015
- **DESS Droit et relations sociales en entreprise** (Institut d'études du travail de Lyon – Lyon 2)

## Domaines d'intervention :

- Accompagnement et développement de la fonction et du domaine RH
- Audit de la fonction RH et/ou des pratiques RH
- Expertise en développement RH : formation, GPEC, management des talents,... & juridique- relations sociales
- Expertise Egalité professionnelle F-H
- Programme de développement des managers ( développement des équipes, bilan de fonctionnement...)
- Formation et team building, facilitatrice en intelligence collective, coaching d'équipe & individuel, coaching métier RH

## Expérience exécutive Education :

- Référencement **Lamy Liaisons** (depuis 2015 dont Cycle « DRH : promoteur de la transformation - 6j). Voir **vidéos** <https://www.equation-rh.fr/notre-offre/> en bas de page
- **Université Lyon 2 Master Egal.e** : intervention en Master 1 et Master 2
- **IAE Lyon** – Depuis 2011, interventions régulières au **Master 1 et Master 2 RH et organisation** (cours / conférences / jury) ; marraine promotion 2012/2013
- Management d'un centre de formation régional – **Keolis** (2006 – 2010)

# Delphine Guyard Meyer

## Mes outils, mes approches

**Accompagnement d'équipes** : co élaborer une nouvelle vision stratégique, réaliser un bilan de fonctionnement, identifier ses valeurs d'équipe, co construire une charte de bon fonctionnement, fédérer et installer la confiance, améliorer la coopération et l'atteinte d'objectifs communs, manager dans le changement, mobiliser autour de nouveaux objectifs (exploration projective);  
Accompagnement spécifique sur le métier RH et le positionnement de la fonction (gouvernance RH, modèle partagé de compétences, mobilisation des partenaires et management d'influence,...)

**Accompagnement collectif** : conception et animation d'ateliers de leadership intégrant les impacts du genre ( déconstruire les stéréotypes, gérer sa carrière, marketing de soi, ...)

**Coaching individuel** : développer la confiance et l'affirmation de soi, surmonter les difficultés professionnelles et diminuer le stress, identifier ses forces et les développer, améliorer sa communication et appréhender la gestion de conflits, ...

**Facilitation en intelligence collective** : animation de séminaire d'intelligence collective : Word Café, Codéveloppement, ...

## Mes principales expériences



**Conception et animation de séminaires d'équipe** : Bilan de fonctionnement, charte de fonctionnement Codir, vision partagée, carte de transformation, élaboration des feuilles de route et plans d'actions

- **Saint Jean** – Agroalimentaire : séminaire Codir, puis, séminaire Managers (50) pour appropriation du projet d'entreprise à 5 ans
- **La Belle Montagne – La Bresse** : Diagnostic managérial partagé, charte des valeurs, projet d'entreprise à 5 ans et déclinaison projets
- **UGAP Dijon / Bergonzo** : Bilan de fonctionnement, cohésion codir
- **Agrica** : 5 ateliers sur une année pour co réaliser un bilan de la fonction RH, développer en conscience sa posture RH et élaborer la contribution RH au projet d'entreprise
- **Croix Rouge Direction du développement RH siège / CNAV** : construire une vision partagée de ce qu'est la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et mobiliser les différences directions RH sur un projet commun
- **UIMM – Industrie RH** : séminaire collectif des consultants RH (25) sur la refonte de leur offre de services RH aux entreprises (TPE / PME)

**Animation d'atelier de développement des talents féminins** : élaboration d'un catalogue de conférences et d'ateliers en intelligence collective pour développer les talents féminins (leadership; marketing de soi, déconstruction des stéréotypes, intelligence émotionnelle...)

- **Réseau mixité EDF Rhône Alpes, L'AURA des femmes (BP Aura), Banque Palatine, Saint Gobain développement, Sogelink, STEF...**
- Animation de focus Group en intelligence collective pour libérer la parole et alimenter le diagnostic EgaPro (**SEB / STEF/ ESSEC-BS**)

**Coachings individuels** : A partir des objectifs définis par le client, mobiliser ma boîte à outils (le modèle des NRGY – NRGY training, Psychologie Positive, Management Drives...) pour accompagner le ou la coaché.e dans son cheminement professionnel.

Certains coachings peuvent nécessiter des apports métiers spécifiques : relations sociales, stratégie de négociation (négociation raisonnée), métier RH, développement RH (Expérience collaborateur, engagement, Bien être au travail, RSE...)...

- **La Belle Montagne La Bresse, La Belle Montagne Risoul, La Croix Rouge siège, Agrica, les Echos-Le Parisien, SERMETA, ...**



Traçons de nouvelles voies ensemble



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

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