



équation RH

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



# **Le développement managérial – formation, coaching individuel et d'équipe**

Offre 2025

# Des besoins d'accompagnement qui évoluent pour des managers 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...

# 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** pour développer **l'agilité et la responsabilisation**.
- Un **management plus inclusif et participatif** pour développer l'engagement des équipes et l'attractivité auprès des nouvelles générations
- Un **pilotage de projets en mode agile**, orienté client, utilisant le mode « test & learn », et remplaçant l'expérimentation et l'amélioration continue au cœur du fonctionnement



## Notre approche de la formation

Nous attachons une très forte importance au développement des compétences du capital humain dans les organisations.

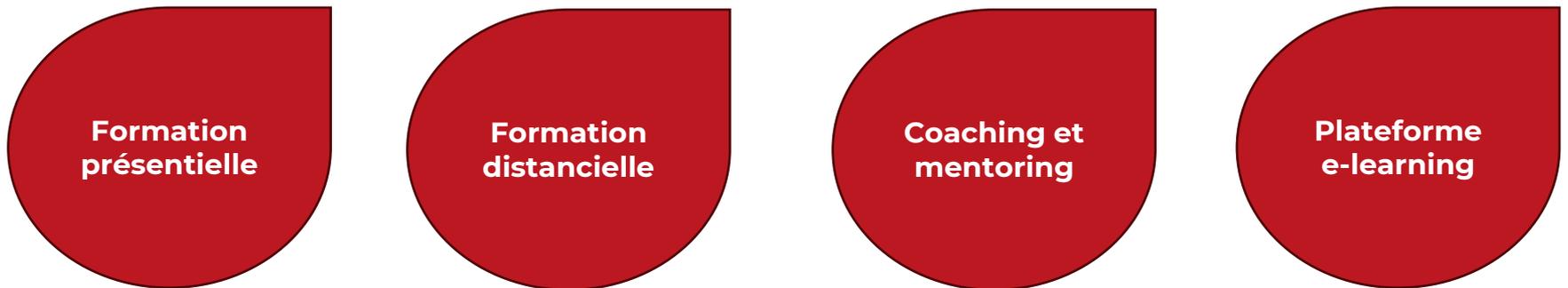
Véritable trésor, les compétences et la capacité des hommes et des femmes à savoir s'adapter à leur environnement sont la source prioritaire de la performance durable.

Notre passé RH nous a appris à considérer le développement des compétences comme **un investissement précieux.**

**Relié aux enjeux de l'organisation, orienté résultats recherchés, cet investissement** se doit de coller aux besoins des apprenant.es et d'articuler **les meilleures solutions pédagogiques** pour atteindre les objectifs de développement fixés.



Aussi, pour renforcer l'impact de nos formations et tenir compte des besoins des apprenants et apprenantes, nous proposons **une « expérience apprenant » complète en multipliant les modalités de formation :**



Tous ces formats peuvent être combinés pour une adaptabilité maximale aux besoins des organisations et constituer **un parcours en blended-learning.**

## Principes clefs de nos formations

- # Favoriser les apprentissages par l'expérientiel et le lien continu avec la **réalité** des participant.e.s : équilibre entre apports, veille Ressources Humaines / Management/rerelations sociales et réflexions sur les cas concrets de votre organisation
- # Des savoirs transférés, **permettant de travailler la posture** (savoir être) et **générant de la mise en pratique** (savoir-faire)
- # Les principes de **l'intelligence Collective** : la co-réflexion et la co-crédation pour favoriser l'appropriation des concepts et décider de ses actions
- # **L'accompagnement du changement** : inciter à la réflexion, identifier les changements à susciter chez soi, chez les autres, dans son organisation.



## Déclinaison concrète

- # **des apports de contenu** : selon les formations, un apport adapté au niveau des apprenant.es, en lien avec leur réalité métier intégrant, le cas échéant, des benchmarks.
- # **des apports de méthodologie / des outils** : Par exemple, selon les formations, les étapes clefs d'un entretien d'évaluation ou d'un recrutement, savoir évaluer une compétence, savoir fixer un objectif SMART ou gérer des conflits...
- # **une pédagogie « expérientielle »** qui amène les managers à partager leurs convictions, leurs expériences, leurs réussites et leurs difficultés, pour capitaliser et ancrer des bonnes pratiques.

### Avant la formation :

- # Pré mobilisation managers / N+1 pour être au clair sur ses objectifs de développement

### Lors de la formation :

- # Privilégier les échanges, proposer des activités ludiques favorisant l'ancrage
- # Remettre aux participants un **carnet de bord**, qui leur permettra de noter les réflexions et travaux d'équipe et de garder la trace de leur plan d'actions personnel
- # Favoriser l'engagement et la mise en mouvement

### Post formation :

- # S'évaluer, faire le point avec son manager, ancrer avec le codev...

# Exemple d'un dispositif de 2 jours sur les entretiens d'évaluation

## Maitriser le nouveau dispositif d'évaluation et les outils associés

- Appropriation de la démarche GPEC, le lien avec la transformation de l'organisation,
- Prendre en main et expérimenter les nouveaux outils de l'organisation (Référentiel compétences, Grille d'évaluation et process évaluation sous SIRH)
- Le nouveau process d'évaluation : revue des étapes clefs : de l'évaluation des compétences à l'évaluation de la performance + les thèmes spécifiques (forfaits jours, télétravailleurs...)
- Les dispositifs d'accompagnement (guide managers, hot line, FAQ ?...)

## Décliner les compétences managériales de l'organisation dans l'entretien d'évaluation

Décliner les compétences du référentiel managérial de l'organisation en pratiques concrètes à intégrer dans l'entretien d'évaluation dont

- Donner du sens
- Travailler en confiance
- Développer les compétences
- Assumer son rôle

Ce faisant, **relier les compétences managériales de l'organisation avec l'entretien annuel et la posture à adopter lors de celui-ci.**

## Journée 1



## Journée 2



## Exemple formation :

Recrutement : un processus partagé manager / RH à réussir ensemble pour faire face aux défis de l'attractivité



### Objectifs de la formation :



1 jour

- # **Appréhender les enjeux du recrutement aujourd'hui, en général et dans l'entreprise**
- # **Identifier les conditions de succès à un process de recrutement réussi** : faire vivre un process **éthique et efficace** contribuant à la bonne image de son entreprise
  - # Respecter les obligations légales en matière de recrutement
  - # Faire vivre une expérience candidat qualitative : les points d'attention
- # **Connaître les différentes étapes du process Recrutement de l'organisation** : de l'analyse de poste, en passant par la sélection, l'intégration et la validation de la période d'essai
- # **Bien coopérer en interne et identifier les responsabilités et missions de toutes les parties prenantes RH / managers**

### Les + de cette formation

- ✓ Une compréhension plus pointue des enjeux du recrutement
- ✓ Une formation sur mesure en lien avec les process RH de l'organisation
- ✓ Des options pour auditer votre process recrutement et mettre en place des outils partagés RH / managers



## Notre approche du coaching

# Notre approche du coaching

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**

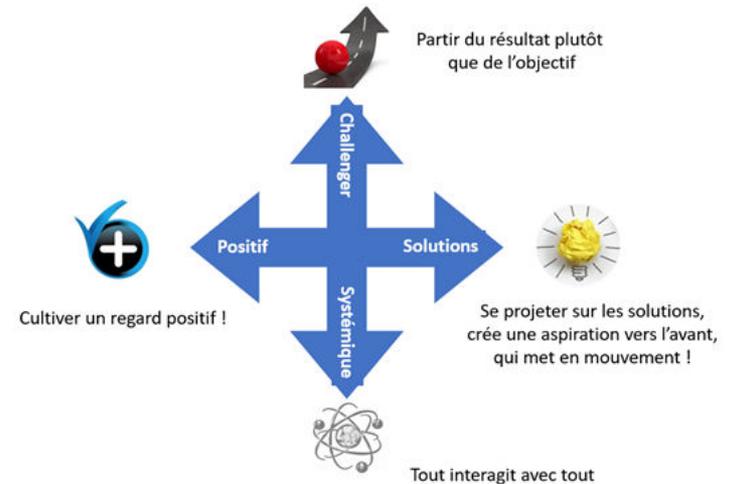
# Les conditions de réussite ...



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,...),

Basée sur la méthode du **coaching de l'NRGY (P. Devaux / F. Salles)**, nous vous proposons d'engager **une démarche individuelle ou collective** résolument :

- # **Positive** : partir de vos forces, capitaliser sur vos réussites
- # **Systemique** : une équipe, quel que soit sa composition et son nombre, est un système qui interagit avec son environnement, la culture de son entreprise, son métier...
- # **Orientée Solutions** : regarder de l'avant et penser au résultat désiré pour co construire des solutions nouvelles : sortir du cadre, innover et sortir de l'espace « problème » stérile et consommateur d'énergie !
- # **Orientée Résultat** : concrétiser, passer à l'action, se donner des indicateurs pour suivre la mise en œuvre et mesurer la réussite ... S'engager individuellement et collectivement.



## Nos autres outils ou influences



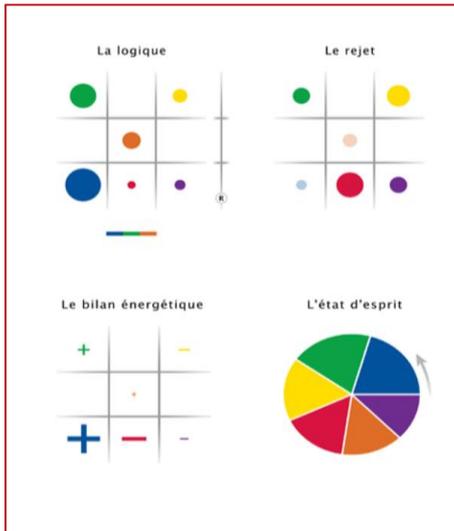
- # **La psychologie positive** : modèle des forces, optimisme et résilience au travail, le leadership positif & humaniste
- # **L'intelligence collective** : world café, démarche appréciative, forum ouvert...
- # **La créativité et l'imagination** : photolangage, protocoles de projection par le dessin ou la visualisation,...
- # **Management Drives** : outil de développement professionnel individuel, d'équipe et des organisations (présenté ci-après)

# Management Drives : un formidable outil au service du leadership

#Un outil et une grille de lecture pour identifier ses motivations et son style de leadership. Il obligera à regarder ses polarités, à les confronter à un contexte et à en déduire ses comportements au travail.

#À partir de cette meilleure compréhension de soi, il s'agit de se développer, tout en intégrant les grilles de lecture des autres !





**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**

# Exemples d'interventions



Coaching Manager

8 séances pour prendre du recul sur son poste de manager, monter en compétences, élaborer sa feuille de route 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



Séminaire d'équipe

1 à 2 journées pour prendre du recul et travailler la cohésion, coconstruire la vision partagée à 5 ans et se mettre en ordre de marche => des journées pour 5 à 50 personnes

# Ils nous font confiance...





## Traçons de nouvelles voies ensemble



**Delphine Guyard Meyer**

Coach professionnelle certifiée

Adhérente EMCC

Consultante RH & Management

[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](#)