



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

Nos solutions de
coaching individuel &
collectif avec
Management Drives

Equation RH
2025

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

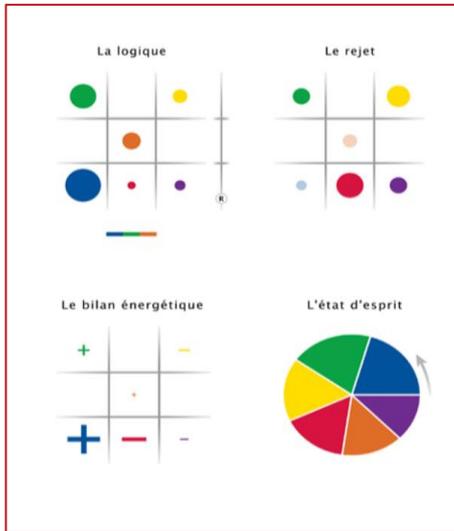


Les motivations au travail sont des facteurs de prédiction de la manière dont une équipe ou une personne met ses connaissances, aptitudes et compétences à contribution au sein de l'organisation.



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**



Traçons de nouvelles voies ensemble



www.equation-rh.fr

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