



Le coaching avec **energia**

Un juste milieu entre psychologie et sociologie des organisations

Par Anne-Marie Bensaad Philip, DRH à la République du Centre

Vous avez mis en place avec le CABINET ENERGIA un accompagnement de la direction et des cadres du journal, afin d'améliorer l'efficacité des échanges

et de la culture managériale au sein de votre comité stratégique composé de métiers différents (journalistes, marketing, production, RH, finances...).

- **Vous avez choisi de construire un programme de formation en management complété par du coaching individuel, pourquoi?**

Le Groupe de travail sur le management n'avancait plus. Certains cadres se mettaient en retrait ou vivaient mal une remise en cause de leur mode de fonctionnement et cela créait des véritables blocages.

- **Comment l'association «formation management / coaching» a été accueillie ?**

La direction a pensé qu'une approche individuelle extérieure serait un bon moyen de lever les freins sur le projet en remettant tout le monde sur un même pied d'égalité.

Au début, il y a eu beaucoup d'idées reçues sur le coaching. Certains avaient l'impression d'une introspection sur leur vie privée. Mais lorsque le cadre de l'intervention a été clarifié, chacun a perçu l'intérêt tant au niveau individuel que collectif, tant au niveau personnel que professionnel.

- **Sur quoi avez vous travaillé concrètement?**

Nous avons amélioré nos propres outils et méthodes de management dans nos services respectifs à partir d'axes de progrès définis au niveau individuel.

Nous avons également travaillé sur la conduite d'entretien avec une démarche d'évaluations croisées, ce qui était une demande expresse de la direction.

- **Quels ont été les bénéfices de ce duo formation/coaching au niveau collectif et au niveau individuel ?**

Nous avons réussi à développer les compétences managériales de toute l'équipe tout en bénéficiant d'une véritable approche personnalisée. Chacun, à son niveau, en a tiré un enseignement durable. Cela a permis également d'améliorer sensiblement nos relations de travail car chacun s'est remis en cause et y a mis du sien, malgré un cadre de références différent à l'origine.

- **Pour conclure, quels sont les facteurs-clé pour réussir une formation couplée à un coaching individuel.**

Avant tout, être accompagné par un cabinet en qui on a toute confiance. La question de la déontologie pour le prestataire doit être primordiale !

Ensuite il faut que les objectifs soit clairement définis avec la direction et entrer dans un consensus pour que chacun comprenne les résultats attendus.

Enfin je conclurai en précisant que la direction doit être impliquée au premier degré dans le processus et qu'il faut rechercher un juste milieu entre psychologie et sociologie, mais toujours en lien avec la pratique professionnelle !

Interview réalisée par Eric Halter
Agence Leitmotiv

