



ELODIE BENNI
ENNÉADE

UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE DU CHANGEMENT



ELODIE BENNI, FOUNDING PARTNER D'ENNÉADE, INTRODUIT AU GRAND-DUCHÉ DE NOUVELLES MÉTHODES DE CONSULTANCE ET DE MENTORAT. SA FIRME ACCOMPAGNE LES MEMBRES DES ORGANES DE GOUVERNANCE POUR LIBÉRER LE POTENTIEL DES ENTREPRISES. INTERVIEW.

POUVEZ-VOUS PRÉSENTER ENNÉADE EN QUELQUES MOTS ?

Ennéade fournit des services de consulting, de coaching individuels ou d'équipes et de mentorat en s'appuyant sur des outils basés sur une approche scientifique.

“ENNÉADE APPLIQUE UNE APPROCHE VOLONTAIRE EN 3 ÉTAPES : DIAGNOSTIC, PROPOSITIONS CONCRÈTES ET PASSAGE À L'ACTION.”

ELODIE BENNI, FOUNDING PARTNER, ENNÉADE

Nous utilisons, par exemple, « Wellscan », baromètre social, dont nous sommes les pionniers à Luxembourg, et qui permet d'évaluer la qualité de vie au travail, et les risques de stress et de burn-out. Nous aidons les individus à réaliser une introspection complète en vue d'entreprendre des changements individuels ou collectifs, à se sentir en adéquation avec eux-mêmes et à se connecter les uns aux autres. D'une manière plus générale, Ennéade applique une approche volontaire en 3 étapes : diagnostic, propositions concrètes et passage à l'action. En effet, avant d'agir il convient de savoir sur quels aspects travailler. Concrètement et pour illustrer notre méthodologie, une fois le diagnostic posé, nous pouvons nous appuyer sur plusieurs méthodologies seules ou combinées, comme la ludopédagogie, la PNL, mais surtout le MBTI et l'Ennéagramme évolutif (questionnaire HPEI – validé scientifiquement). Au delà de tous les outils et méthodes que nous utilisons, la clé du succès réside dans la qualité de la relation humaine qui sera créée et basée sur des valeurs qui nous sont chères comme la découverte, la liberté, l'audace et le leadership.

D'EXPÉRIENCE, QUELS OBSTACLES CONTRARIENT LE CHANGEMENT EN ENTREPRISE ?

Premièrement, nous faisons face à une mode pouvant être qualifiée de « change washing ». Les entreprises, s'orientent parfois vers des outils comme le Wellscan pour obtenir le S du RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Dans les faits, pourtant, il arrive qu'aucun changement ne survienne par la suite. La question culturelle se pose également : nos sociétés rejettent le risque, et par extension, le changement, même si une analyse préalable a pu démontrer sa pertinence et ses bienfaits. En travaillant directement avec les dirigeants, nous facilitons la création d'une dynamique positive. Nous nous engageons à 200%, avec une méthode à 360° balayant tous les aspects importants, et nous fournissons les moyens permettant aux individus d'atteindre leurs objectifs. Nous n'hésitons pas à adopter une approche assez intense, à bousculer l'ordre établi, afin de sortir les responsables de leur zone de confort. Nous les poussons à faire preuve d'agilité et de persévérance, ingrédients indispensables pour que les

dirigeants puissent jouer leur rôle pleinement, a fortiori dans le contexte actuel.

POURQUOI QUALIFIER VOTRE APPROCHE DE « SYSTÉMIQUE » ?

Ennéade travaille souvent avec les membres des organes de gouvernance, car cela permet d'aborder le problème dans sa totalité. En partant d'une démarche individuelle, nous arrivons à créer un impact global sur la société et à améliorer l'ensemble de l'organisation. Par exemple, j'accompagne actuellement un avocat, dirigeant d'une étude importante. Nous l'aidons à libérer son potentiel, à adapter son leadership, mais aussi et surtout à mieux comprendre ses collaborateurs, pour avoir une communication plus efficace et des actions impactantes. Son objectif est de gagner du temps pour développer d'autres projets auxquels il tient. J'aime mettre en œuvre des actions profondes facilitant le changement et créant de vraies prises de consciences. L'Ennéagramme et le Wellscan, jouent un rôle central dans cette approche en permettant d'appréhender la complexité et le contexte de l'individu et de l'entreprise. ■