

Publié le 4 septembre 2020

Anciens HEC/Epl management : Que sont-ils devenus ? Témoignage d'Alain Guillotin, DG de la Sem CM'IN

Alain Guillotin, DG de la Sem Chartres Métropole Innovations Numériques (CM'IN), connaît bien les cycles HEC/Epl management. Il a suivi le cycle long Post Graduate 2016-2017 (17 jours de cursus sur 6 mois) ainsi que deux cycles courts, le Cercle des Nouveaux Dirigeants 2017 (2 jours) sur la thématique « Comment être un leader créateur de valeur dans un monde en transformation ? » et la Corpo 2018 (2,5 jours) sur la thématique « L'âge des possibles ». Avec une franchise communicative, il assure que pour lui, « il y a un avant et un après HEC/Epl management ».



« Je percevais des manques »

Il a senti que le moment était venu. « En 2016, j'étais déjà directeur général de CM'IN. La société avait grossi. J'ai la faiblesse de croire que je connais mon métier, sur un plan technique, financier. Mais je percevais des manques sur la gestion du changement au sein de l'équipe. J'avais tendance à m'agacer facilement. L'équipe ne pouvait plus faire de réunions sans ma présence. Au départ, nous étions dans un esprit start-up. Mais à 40 salariés, ce n'était plus le même topo. **Il fallait fluidifier le management** ».

« La croissance d'une organisation repose sur des fondamentaux »

C'est alors qu'il a décidé d'intégrer le cycle long Post Graduate 2016-2017 (17 jours de cursus sur 6 mois). Une formation qu'il juge déterminante. « **Dans ma manière de manager, il y a clairement un avant et un après Post Graduate.** Si je ne mettais pas remis en cause, CM'IN n'était plus en

capacité d'évoluer sereinement. Tous mes cadres ont bénéficié d'un profilage, pour savoir qui ils étaient et comment ils pouvaient travailler avec les autres. La croissance d'une organisation repose sur des fondamentaux. Je savais faire du business, je me définis plutôt comme quelqu'un de sociable, mais ça ne suffisait plus. Il a fallu que je découvre les bonnes clés et que les salariés s'approprient à leur tour cette nouvelle manière de travailler ensemble», assure-t-il.

Créatif, carré, imaginatif...

La formation a été un révélateur. « J'ai fait appel à un coach pour profiler les cadres. Sans entrer dans les détails, quatre couleurs correspondent à des caractéristiques psychologiques, on trouve dans une organisation des carrés, des créatifs, des imaginatifs, etc. **Une fois que les gens découvrent ce qu'ils sont et l'acceptent, ils vont mieux comprendre pourquoi ils ne collent pas avec d'autres qui présentent d'autres profils.** Un « carré » et un « créatif » ne se comprendront pas s'ils ne savent pas ce qu'ils sont l'un l'autre. Cette méconnaissance peut même être source de conflits. J'ai recoaché mon équipe de cette manière », poursuit-il.

« Chacun bosse avec ce qu'il est... »

Depuis, le potentiel collectif de CM'IN s'est amélioré. Alain Guillotin garde encore le souvenir de cette phrase d'une professeur du cycle long : « **Savoir écouter, ce n'est pas savoir ce que l'on va répondre avant que l'autre ait fini de parler** ». Ça doit évoquer certaines choses à pas mal d'entre nous, habitués à ces réunions qui s'apparentent à de longs monologues dont l'échange n'est qu'un alibi. Il a aussi fait l'exercice du tableau. « On vous montre un tableau trente secondes et vous devez, en trois minutes, dire ce que vous avez vu. J'avais répondu que j'y voyais la douleur et la mort quand d'autres n'avaient pas eu assez de temps pour décrire le tableau. Chacun bosse avec ce qu'il est : intuitif, sensitif, analytique... Et quand on bosse tous ensemble, toutes ces spécificités doivent créer une harmonie positive ». **Dans les Codir élargis qu'il organise aujourd'hui, Alain Guillotin veille à ce que la présentation des projets mêle toutes les couleurs psychologiques du profilage.** Qu'aucun membre de l'équipe ne soit laissé sur le bord du chemin parce qu'il est « carré » ou « créatif ».

« On brasse des idées, on se confronte »

« J'ai souhaité faire bénéficier mon adjoint en charge des projets transverses, ainsi que ma secrétaire générale, du cycle long Post Graduate. **L'avantage de cette formation, c'est que l'on est en immersion pendant six mois, avec une semaine par mois de formation, un rythme que peut rarement s'offrir un dirigeant.** Entre les allers-retours, on peut tester ce que l'on apprend dans la société. On échange, on brasse des idées, on se confronte. Je conseille bien sûr à tous les dirigeants d'Epl de pouvoir vivre ce temps de recul particulièrement enrichissant », conclut-il.

Interview réalisée par Stéphane Menu

La prochaine édition du cycle Post Graduate débutera le mardi 6 octobre 2020.

Pour accéder au programme et au formulaire d'inscription, rendez-vous sur le site dédié en cliquant [ICI](#).

Pour toutes informations complémentaires sur le cycle, nous vous invitons à contacter:

Perrine GOUÉREC, Chargée de missions développement de l'offre et animations

p.gouerec@lesepl.fr - 01 53 32 22 28
