

Accompagnement

INDIVIDUEL ET D'ÉQUIPE



Étienne Roy

www.etienneroy.com / eroy@koalto.com / 01 43 46 22 46

ACCOMPAGNEMENT D'ÉQUIPE

COACHING INDIVIDUEL

SUPERVISION DE PRATIQUES

CONDUITE DU CHANGEMENT

FORMATION, CONFÉRENCES, ATELIERS



Le plaisir de réussir **KOALTO**

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Étienne Roy

DE LA MAÏEUTIQUE AU COACHING

La poignée de main est franche, le regard pétillant, l'allure élancée... Étienne Roy ouvre grand la porte de son bureau lumineux ; une table de travail peu encombrée, des fauteuils qui invitent au dialogue, du bois et des tons clairs.

Avec déjà 20 années d'expérience dans l'accompagnement des dirigeants et dans la conduite du changement dans les organisations, Étienne Roy a l'assurance tranquille de ceux dont les choix professionnels ont mûri très tôt. « Mon activité de coach ne correspond pas à une seconde vie professionnelle, comme c'est le cas d'un grand nombre de consultants, souvent plus âgés, qui se positionnent sur ce marché » note-t-il pour marquer d'emblée sa singularité. En 1987, son diplôme d'ingénieur ESTP (École supérieure des travaux publics) en poche, Étienne Roy

s'engage en effet très vite dans cette voie, en travaillant d'abord pendant 3 ans au sein du groupe Bossard Consultants.

Pourquoi une telle orientation ? « Pendant ces études, pour tromper l'ennui, j'avais créé une petite société de prestations de services en informatique qui m'avait permis de côtoyer des cadres dirigeants et d'apprécier les échanges que je pouvais avoir avec eux ; l'idée de poursuivre dans cette direction m'est donc venue tout naturellement ».

Un ancien collègue de cette époque garde un souvenir précis de sa personnalité : « J'ai connu Étienne Roy en 1988 chez Bossard et j'ai eu le plaisir d'être un de ses responsables, sur différents projets à forts enjeux managériaux dans plusieurs grosses structures publiques. J'ai pu apprécier ses qualités d'empathie, qualités développées

« Mon activité de coach ne correspond pas à une seconde vie professionnelle, comme c'est le cas d'un grand nombre de consultants qui se positionnent sur ce marché. »

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Étienne Roy

DE LA MAÏEUTIQUE AU COACHING

vis-à-vis d'une diversité peu habituelle de profils de personnes, de métiers, de niveaux hiérarchiques. Et cela, tout en ayant – côté clients – l'image (et la pratique !) d'un jeune consultant très structurant et organisé (très « organisant » serait plus juste) dans ces nombreuses actions à construire tant sur le terrain qu'avec des comités de direction ».

Aux dires d'Étienne Roy, l'expérience Bossard a été enrichissante mais pas satisfaisante. Plusieurs facteurs le conduisent à la démission. Le désir de voler de ses propres ailes, bien sûr, l'envie de développer des prestations plus conformes à ses valeurs personnelles et, surtout, un événement majeur, un accident de parapente, qui constitue sans doute ce que le philosophe Michel Onfray nomme un « hapax existentiel ».

Dès 1991, à l'âge de 26 ans, Étienne Roy décide ainsi de fonder Koalto, une agence de conseil et accompagnement en développement de projets qu'il

« Par sa sérénité, son écoute et son charisme, Étienne Roy réussit à créer une ambiance de confiance et de respect mutuel au sein d'un groupe, même très hétérogène »

dirige encore aujourd'hui avec pour philosophie « Le plaisir de réussir », « ... dans la bonne humeur, sans se prendre au sérieux, mais tout en sachant ne pas perdre de vue l'objectif initial » ajoute l'un de ses clients.

L'appellation « coach » n'étant pas encore utilisée en France à l'époque, Étienne Roy est confronté à la nécessité de trouver un terme pour définir son identité professionnelle ; il adopte alors, non sans humour, le terme de « maïeuticien » pour rendre compte de cette capacité à questionner l'autre.

De « l'art de questionner l'autre pour qu'il puisse faire pleinement ce qu'il a envie de faire en exploitant toutes ses ressources », Étienne Roy a effectivement fait sa spécialité. « À la fois discret et omniprésent, calme et décidé, Étienne Roy, par sa sérénité, son écoute et son charisme, réussit à créer une ambiance de confiance et de respect mutuels au sein d'un groupe,

Page suivante ◀ ▶

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Étienne Roy

DE LA MAÏEUTIQUE AU COACHING

même très hétérogène » témoigne un dirigeant qui l'avait d'abord rencontré lors d'une formation sur le leadership, avant d'engager avec lui un travail d'accompagnement d'équipe. « Même si notre équipe était déjà très soudée avant, nous avons tous été unanimes, il y a un avant et un après Étienne ».

Pour accompagner l'autre dans cette « confrontation », Étienne Roy sait qu'il doit se questionner lui-même et se nourrir en permanence. C'est ce qu'il met en œuvre au travers de différents processus tels la participation à de multiples formations dans un cadre multiréférentiel ; le travail thérapeutique personnel ; la supervision régulière ; l'écriture d'ouvrages, toujours à plusieurs, pour confronter ses pratiques, revisiter ses expériences, découvrir la différence, etc.

Sur l'évolution du marché du coaching en entreprise, Étienne Roy « se sent peu concerné par la médiatisation actuelle du coaching » et reste serein. En matière de coaching professionnel, ses prestations ne s'adressant qu'à

des cadres dirigeants et des « hauts potentiels », il sait que les entreprises veillent à faire appel à de vrais professionnels, qui seront à l'avenir mieux identifiés grâce à l'action des associations œuvrant à clarifier les conditions d'exercice de cette profession. Par son engagement auprès de la Société française de coaching (*), il apporte d'ailleurs sa propre contribution au processus d'autorégulation de la profession qui est en cours.

En attendant, Étienne Roy poursuit son chemin avec toujours comme objectif de s'inscrire dans le long terme et construire des liens durables avec les autres qu'ils soient clients, pairs, amitiés professionnelles, etc. Ce n'est pas un hasard si les mots qui commencent par « co » reviennent souvent dans ses propos : coopérer, co-construire, co-écrire, co-responsabilité.

Amélie Dumonet

(*) Étienne Roy est titulaire de la Société française de coaching (SFCoach) – dont le champ d'action se limite au coaching professionnel – et membre du Comité d'agrément et de déontologie de la SFCoach.

Page précédente ◀

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Références

MES CLIENTS

“ *Mes clients appartiennent à des secteurs d'activités très divers car tous les métiers sont concernés par les problématiques humaines de changement collectif et individuel qui sont le cœur de ma spécialité. Au fil des années, ma clientèle s'est développée grâce à un maillage relationnel, construit avec mes clients et les intervenants avec qui je coopère.* Étienne Roy

Médias – Télécommunications Services – Grande Distribution

Altran / AOL / Arval / Bouygues Telecom / CEGOS / Châteauform' / Euriware / FNAC / La Poste / SSP / Time Warner / Unilog Logica CMG / Union régionale des SCOP de l'Ouest

Institutionnels

AFPA (Association de formation professionnelle pour adultes) / APCE (Agence pour la création d'entreprise) / Collège de Polytechnique / Comité économique et social européen / Commission européenne / INRA / Ministère de l'Équipement / MSA (Mutuelle sociale agricole) / Rectorat de Paris / Vivea

Industrie – Agroalimentaire Construction – Énergie

Areva / Aventis Pasteur / Bombardier / Bouygues Construction / Délifrance / EDF / Fromageries BEL / GIAT Industries / Grands Moulins de Paris / LFB (Laboratoire français du fractionnement et des biotechnologies / Nutrixa / Primagaz / Renault / Rougié / Spie

Banques

Coface / Crédit du Nord / HSBC-CCF / Natixis

...de nombreuses PME et TPE dans l'industrie et les services

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Liens

MES PAIRS

« Avec à ce premier cercle de pairs, je peux en toute confiance :
– construire avec mes clients des dispositifs souples et sécurisants avec plusieurs personnes ressources ;
– proposer des intervenants pour travailler en co-animation sur des problématiques spécifiques de teambuilding ;
– permettre à un collaborateur dont je coache le responsable d'être accompagné par l'un d'entre nous, et ce pour des raisons déontologiques.

Étienne Roy



« **Isabelle Chevrier** est une coach intuitive et créative, qui va vous permettre de voir les liens qui existent entre connaissance de soi, efficacité managériale et leadership d'équipe. »



« Grâce à sa longue expérience d'ingénierie de formation dans l'industrie, **Alain Juvenon** saura vous aider à formaliser et à structurer vos problématiques. Son activité de psychotérapeute le rend particulièrement sensible aux aspects individuels. »



« Avec sa grande acuité sur les aspects déontologiques et contractuels, **Annette Leclerc-Vanel** est une coach très structurante et engagée auprès de chaque équipe qu'elle accompagne. »



« Son expérience très pointue en ingénierie pédagogique et son talent relationnel permettent à **Françoise Litou** de formaliser et synthétiser les problématiques les plus complexes. »



« **Faranak Palizban** emmènera vos équipes dans le décalage et la créativité grâce aux ponts qu'elle sait jeter entre Orient et Occident, d'une part, et entre le monde de l'art et le monde de l'entreprise d'autre part. »

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

ACCOMPAGNEMENT D'ÉQUIPE

“*En complément à ce que j'écris dans mes livres, où la part théorique et méthodologique tient toujours une place assez importante, j'ai choisi pour mon site d'exposer la problématique rencontrée par le client, sa demande, l'interaction entre le client et moi, et les résultats obtenus par le client au travers de 3 exemples :*

- 1- Renforcer l'autonomie d'une équipe
- 2- Accompagner la fusion de deux équipes
- 3- Optimiser le fonctionnement d'un conseil d'administration

Il s'agit d'un travail mené avec une équipe constituée (conseil d'administration, équipe de direction, équipe projet), qui comporte aussi un travail effectué en parallèle avec la personne qui dirige l'équipe. L'accompagnement peut avoir des objectifs opérationnels : conduire un changement, transformer une organisation, construire la vision et la stratégie de l'entreprise, etc. Il consiste aussi à travailler sur des aspects relationnels : développer des modes de fonctionnement efficaces en équipe, construire une cohésion autour de valeurs partagées, intégrer des cultures différentes, etc.

1 RENFORCER L'AUTONOMIE D'UNE ÉQUIPE

Le dirigeant d'un site industriel se donne 1 an pour renforcer l'autonomie de son comité de direction. Composé d'une quinzaine de personnes, celui-ci se réunit toutes les semaines pour traiter de sujets opérationnels qui correspondent à des échéances de l'ordre du mois.

Intervention - Au cours d'un séminaire, les membres du comité de direction travaillent sur les réorganisations à lancer pour les 3 années à venir, dégagent un certain nombre de thèmes de travail et distinguent deux modalités de fonctionnement : les réunions

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

ACCOMPAGNEMENT D'ÉQUIPE

opérationnelles hebdomadaires sont maintenues. Un comité de direction mensuel traitera désormais des questions stratégiques et organisationnelles ; il sera animé successivement par chacun des membres de l'équipe.

Résultats - Le dirigeant a pu se dégager du temps pour se consacrer à ses futures missions ; tous les membres de l'équipe sont « montés en compétences » du fait d'avoir à tenir régulièrement un rôle d'animateur.

2 ACCOMPAGNER LA FUSION DE DEUX ÉQUIPES

Un groupe fusionne 2 entreprises. La direction de la communication souhaite créer un pro-

cessus garantissant la fusion opérationnelle des équipes après une période tumultueuse préalable au rapprochement. Un séminaire est prévu pour faire se rencontrer les 50 collaborateurs concernés par la fusion.

Intervention - Le séminaire est reporté pour permettre aux membres de l'équipe dirigeante de travailler ensemble et de construire un processus intégrant ensuite l'ensemble des acteurs. Au cours de cette étape intermédiaire sont dégagés des thèmes sur lesquels devront travailler les 50 collaborateurs. L'intervention d'un animateur est proposée pour réaliser une fresque collective pendant une séquence spécifique d'un séminaire au vert.

Résultats - Le séminaire a permis de renforcer la cohésion de l'équipe dirigeante et de valoriser ce qui avait été fait par l'ensemble des collaborateurs au cours de l'année écoulée. Grâce au travail symbolique réalisé sur la fresque, les 50 collaborateurs ont pu représenter leur vision de l'avenir à 3-5 ans.

3 OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration d'une mutuelle veut travailler sur sa cohésion et son mode de fonctionnement à 30. Les sujets de fond ne sont pas suffisamment abordés. L'intégration des nouveaux membres du conseil est mal assurée.

Page suivante ◀ ▶

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

ACCOMPAGNEMENT D'ÉQUIPE

Intervention - Plusieurs séminaires sont organisés au cours de l'année pour favoriser le travail en équipe, l'autonomie des acteurs et l'efficacité collective en petit groupe et en grand groupe. Le travail d'accompagnement proposé est réalisé par deux intervenants qui travaillent en binôme. L'accent est mis sur la co-responsabilité de chacun dans la réussite du processus, sur le respect des règles de fonctionnement et sur la progressivité du travail.

Résultats - Les séminaires de travail organisés au vert ont permis au conseil d'administration d'aborder en profondeur des questions de stratégie et d'organisation tout en développant de nouvelles pratiques pour être plus efficaces en équipe.

Page précédente

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

COACHING INDIVIDUEL

.....>

“ En complément à ce que j'écris dans mes livres, où la part théorique et méthodologique tient toujours une place assez importante, j'ai choisi pour mon site d'exposer la problématique rencontrée par le client, sa demande, l'interaction entre le client et moi, et les résultats obtenus par le client au travers de **3 exemples :**

- 1- Accompagner une première expérience de Direction générale
- 2- Clarifier sa vision pour mieux la transmettre
- 3- Comment passer de manager d'experts à leader d'une grande organisation

C'est un accompagnement qui peut se révéler utile lors de transitions importantes comme : une nouvelle prise de fonction, un changement de stratégie, la réorganisation d'une unité, etc.

Ce travail, qui se déroule sur neuf à douze mois à raison d'une séance mensuelle, est une aide pour le client qui vise à clarifier ses objectifs, ses mécanismes de fonctionnement, ses limites, et trouver ainsi sa pleine puissance de dirigeant.

1 ACCOMPAGNER UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DE DIRECTION GÉNÉRALE

Un responsable commercial grand-compte dans une industrie, identifié comme haut potentiel, plein de tonus et de vivacité, est nommé Directeur général d'une filiale.

Intervention - Pour accompagner cette première expérience de Direction générale, l'entreprise et lui décident d'un accompagnement par un coach pour garantir la réussite de ce passage.

Résultats - Deux ans plus tard, après un succès rapide dans cette filiale et le développement de vraies qualités de leader, il prend la Direction commerciale Europe du groupe.

Page suivante 

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

COACHING INDIVIDUEL

2 CLARIFIER SA VISION POUR MIEUX LA TRANSMETTRE

Le dirigeant d'un cabinet de prestations de services constate des difficultés dans son board : tensions entre associés, vision floue de l'avenir, difficultés de répartition de dossiers stratégiques entre membres de son équipe.

Intervention - Le dirigeant fait le choix de se faire accompagner pour clarifier sa vision, son désir de continuer à développer son entreprise à 2 ans de la retraite. Parallèlement à un coaching individuel, il décide de faire travailler son équipe sur la vision de l'entreprise, la clarification des rôles et l'explicitation du mode de fonctionnement.

Résultats - Le dirigeant réussit la préparation de son départ à la retraite en laissant au collectif une équipe de direction performante.

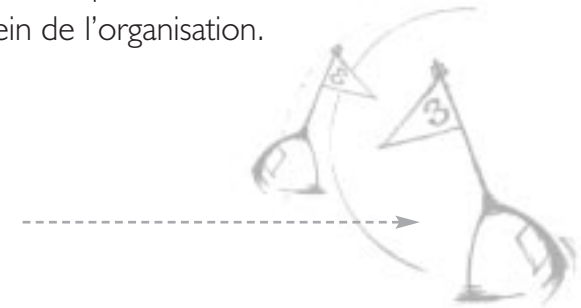
3 COMMENT PASSER DE MANAGER D'EXPERTS À LEADER D'UNE GRANDE ORGANISATION

Le dirigeant d'une équipe d'experts de haut niveau au sein d'une grande administration est nommé à la direction d'un groupe industriel. Il se questionne alors sur son positionnement et sur sa capacité à faire face à ses nouvelles responsabilités.

Intervention - Lors de la prise de fonction, l'accompagnement consiste à le soutenir et

à le rassurer. Dans un second temps, le coaching lui permet de prendre conscience de ses modes de fonctionnement et d'appréhender autrement sa relation à l'équipe. Il parvient ainsi à se positionner efficacement.

Résultats - Au bout de quelques mois, il prend goût au management, expérimente de nouveaux processus de délégation et met en place des réformes audacieuses au sein de l'organisation.



Page précédente ◀

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

SUPERVISION DE PRATIQUES

“ *En complément à ce que j'écris dans mes livres, où la part théorique et méthodologique tient toujours une place assez importante, j'ai choisi pour mon site d'exposer la problématique rencontrée par le client, sa demande, l'interaction entre le client et moi, et les résultats obtenus par le client au travers de 3 exemples :*

1- Développer la puissance de nouveaux directeurs de filiales

2- Renforcer par l'animation déléguée l'efficacité des managers de managers

3- Imaginer un coaching de dirigeants en groupe restreint

Il s'agit d'un dispositif construit sur neuf à douze mois, à raison de cinq à sept sessions d'une journée. Au départ, les participants s'engagent sur les objectifs de développement professionnel et personnel qu'ils veulent atteindre. Chaque session consiste à explorer les actions entreprises pendant l'intersession, à poser les problématiques et situations à traiter pendant la journée. Les participants bénéficient d'échanges de pratiques, de coaching croisé, d'apports théoriques en lien avec leur demande, de feedback de leurs pairs et du coach. Tout au long du

processus, il est proposé au participant et au groupe de faire un « pas de côté » pour capitaliser tant sur la dynamique collective que sur sa dynamique individuelle.

1 DÉVELOPPER LA PUISSANCE DE NOUVEAUX DIRECTEURS DE FILIALES

Un groupe transforme ses structures régionales en filiales. Chaque responsable de région, salarié et habitué à une activité très cadrée par le siège, se retrouve mandataire social d'une filiale, avec une grande autonomie, l'accès à des fonctions support groupe et un impératif de résultat annuel.

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

SUPERVISION DE PRATIQUES

Intervention - La demande initiale envisageait une formation au management sur 3 jours mais c'est finalement un processus dans le temps qui est construit : des groupes de supervision de pratiques sont mis en place regroupant 6 à 8 directeurs de filiales à raison d'une journée tous les 2 mois. Chaque journée est l'occasion de poser les problèmes rencontrés, d'identifier des solutions, d'échanger les pratiques, et de bénéficier de la confrontation de pairs, ainsi que du coach qui accompagne le groupe.

Résultats - Axé sur le développement des personnes, le processus laisse le temps à ces directeurs de filiale de trouver leur « assise » ;

les effets sont si positifs qu'il est proposé ensuite à leurs adjoints et diffusé auprès des autres filiales.

2 RENFORCER PAR L'ANIMATION DÉLÉGUÉE L'EFFICACITÉ DES MANAGERS DE MANAGERS

Un groupe souhaite organiser une formation spécifique pour un groupe de dirigeants aux profils très divers mais qui ont tous en commun d'être des managers de managers.

Intervention - Ce n'est pas un apport théorique qui est proposé mais un travail en groupe de 6 personnes qui se réunissent tous les 2 mois et qui animent chacune à

leur tour la session. Avec pour cadre les objectifs de développement personnel et professionnel initialement clarifiés, les séances de travail ont pour but d'aider chacun à traiter ses problématiques réelles en s'appuyant sur la dynamique du groupe. À la fin de chaque session, un travail de debriefing est fait avec la personne qui l'a animée pour examiner en quoi ce qui s'est passé pendant la journée peut être le reflet de ce qui se passe avec sa propre équipe et pour capitaliser ensuite cette prise de conscience.

Résultats - Grâce aux échanges entre participants et à un travail de feedback permanent, chacun acquiert une prise de conscience de

Page suivante ◀ ▶

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

SUPERVISION DE PRATIQUES

ses limites mais aussi une plus grande acuité sur les processus managériaux.

3 IMAGINER UN COACHING DE DIRIGEANTS EN GROUPE RESTREINT

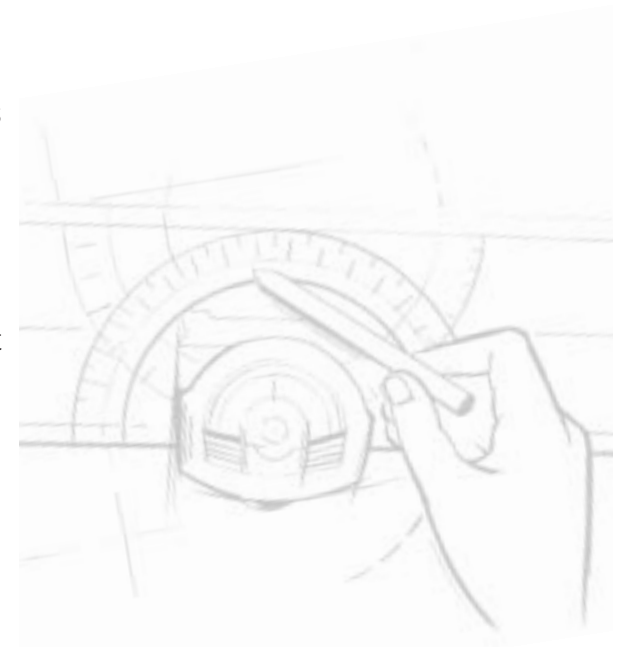
À la demande de plusieurs dirigeants, qui ont fait le tour des formations au management et des clubs de dirigeants mais qui sont à la recherche d'une formule qui leur permette de « grandir avec d'autres [modèles, horizons, cultures] », un groupe de supervision de pratiques managériales est construit.

Intervention - Toutes les 6 semaines, le groupe réunit 6 dirigeants venant de secteurs différents. Un contrat relationnel est co-construit et

s'articule notamment autour de deux niveaux de confrontation :

- par des pairs ayant le même niveau de responsabilité mais fonctionnant avec des modèles différents ;
- par un coach, qui garantit un cadre de travail permettant à chacun de se développer.

Résultats - Ce travail de coaching interentreprises se révèle particulièrement enrichissant car il est centré sur l'individu et utilise la caisse de résonance que constitue le groupe.



Page précédente ◀

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

CONDUITE DU CHANGEMENT, FORMATION, INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

“ *Quel que soit le domaine d'expertise, j'interviens pour répondre à des demandes qui correspondent à de forts enjeux pour l'entreprise et pour des personnes en situation de responsabilité. J'agis toujours à partir de ma posture de coach ; l'interaction avec le client est absolument nécessaire à la co-construction d'un processus sur mesure.*

1 - Conduite du changement

2 - Formation, conférences, ateliers

3 - Ingénierie de formation, dispositifs de formation

1 CONDUITE DU CHANGEMENT

Il s'agit de l'accompagnement d'un système vers des objectifs de changement : ce peut être un changement d'organisation ou de culture, la mise en place d'un projet industriel lourd, etc.

Tout au long du processus co-construit avec le client, les individus et les équipes sont accompagnés pour que le changement s'opère. C'est en général un processus long, qui met en jeu un grand nombre de personnes.

« Dans mes expériences de conduite du changement, je veille toujours à ce que ce

soit le client qui porte et incarne le changement. Ma posture est souvent différente de celle des consultants qui apportent une réponse à la demande du client en s'inscrivant dans un cadre prédéfini et purement méthodologique. Je suis en position d'extériorité pour alimenter en permanence le questionnement sur le processus en cours de façon à analyser en quoi ce qui se construit est modélisant des objectifs de changement souhaités. »

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Expertise

CONDUITE DU CHANGEMENT, FORMATION, INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

2 **FORMATION, CONFÉRENCES, ATELIERS**

Les actions menées dans ce domaine peuvent s'articuler autour de temporalités différentes : de 2 heures pour les conférences à 1/2 journée pour les ateliers et jusqu'à 3 jours pour les formations. Les thématiques concernent principalement le leadership et le changement, et s'appuient notamment sur des approches comme l'orientation solutions, les types de personnalité jungiens et l'élément humain de Shutz.

3 **INGÉNIERIE DE FORMATION, DISPOSITIFS DE FORMATION**

Il s'agit de construire, avec le service de formation de l'entreprise ou l'université d'entreprise, ce qu'il convient de mettre en place pour faire évoluer des populations managériales ou des métiers à forts enjeux. Les différentes modalités d'action sont élaborées en fonction des difficultés rencontrées, des leviers sur lesquels il est possible d'agir, des objectifs à atteindre, des publics concernés, etc.



Page précédente



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Abécédaire

QUELQUES REPÈRES

Accompagnement

Changement

Confrontation

Fragilité

Humour

Limites

Maïeutique

Processus

Puissance

Questionnement

Supervision

Accompagnement : pour moi, le travail d'accompagnement d'équipe consiste à aider le dirigeant à faire autrement avec son équipe et à le sécuriser pour expérimenter, tout en le confortant dans sa place et dans son rôle. Je suis là comme garant du cadre ; en aucun cas, je ne me substitue à lui en tant que leader.

Changement : le changement est nécessairement quelque chose qui nous fait peur en tant qu'être humain, que ce soit à titre individuel ou à titre collectif. Des changements, nous en vivons en perma-

nence, mais nous les acceptons plus ou moins facilement. Dans mon travail d'accompagnement, il est important de distinguer ce qui va bien (et donc ce qui est à consolider ou à amplifier) des changements souhaités. À partir des objectifs clarifiés, le travail consiste à co-constituer les petits changements que la personne est prête à engager. Mon intervention est donc centrée sur le « tout petit pas », c'est-à-dire le truc qui demande le moins d'énergie à investir, qui n'engendre que peu de résistance, mais qui va déclencher ce qu'on appelle l'effet dominos ou l'effet avalanche.

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Abécédaire

QUELQUES REPÈRES

Confrontation : elle est une clause obligatoire du contrat construit avec le dirigeant et/ou avec l'équipe, un élément clé du contrat d'accompagnement. Elle est toujours bienveillante car elle s'inscrit dans une logique de progrès : comment faire avec ce qu'apporte mon client pour l'aider à avancer au regard de ses objectifs ?

Fragilité : elle est indissociable de la puissance. Si je ne permets pas à mon client de saisir là où il est fragile, cela risque de l'amener vers l'une ou l'autre de ces deux voies qui sont sans issue : l'impuissance ou la toute-puissance.

Humour : comme disait Francis Blanche, « *Face au monde qui change, mieux vaut penser le changement que changer le pansement* » !

Limites : tout travail d'accompagnement, qu'il soit individuel ou collectif, vise à aider l'individu ou l'équipe à être lucide sur ses limites et à être conscient de ses zones de force.

Maieutique : cette démarche platonicienne suppose être en accord avec le fait d'être en position de « non sachant » ; par le questionnement, j'amène mon client et moi-même dans une impasse cognitive, une aporie, et

c'est précisément l'acceptation de cet état qui permet d'aller vers l'intelligence partagée.

Processus : le cœur de mon métier, ce n'est pas d'être concentré sur « ce que fait mon client » – que ce soit un individu ou une équipe –, mais sur « comment il le fait » et comment il s'y prend dans la relation. C'est d'être centré sur ce qui se passe dans le réel du moment.

Puissance : mon travail vise à aider mes clients à trouver leur juste puissance dans leur sphère professionnelle et avec leurs équipes. Le risque permanent dans un métier comme

Page suivante ◀▶

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Abécédaire

QUELQUES REPÈRES

le mien, c'est de basculer dans la toute-puissance et dans l'impuissance. C'est pourquoi je suis toujours en supervision et en travail thérapeutique, pour travailler sur ces dimensions. Pour moi, la juste puissance est dans l'être, la qualité de présence ; c'est poser les justes mots, la juste action au bon moment, et faire que les choses se fassent.

Questionnement : pour un dirigeant, le questionnement vise à développer sa conscience ; il est de son ressort de se questionner sur ce qu'il met en place car ses décisions ont un impact sur un grand nombre d'acteurs. D'un point de vue technique, il faut

que ce questionnement ne soit pas « orienté passé » – comme cela pourrait être le cas dans le cadre d'un travail thérapeutique ou historique (recherches des causes d'un dysfonctionnement, justification de la situation, etc.) – mais axé sur le futur, sur la capacité d'agir du dirigeant et de ses équipes ; c'est un questionnement orienté solutions.

Supervision : mon rôle de coach consiste souvent à voir ce que mon client ne voit pas, ce qu'il méconnaît ; sur le plan technique, la supervision est ce qui me permet de découvrir ce que, moi, je ne vois pas, mon « angle mort » en quelque sorte. Sur le plan psycho-

logique, c'est l'exploration de l'espace de mes zones de fragilité, c'est-à-dire voir en quoi le client me confronte à mes propres limites et m'amène à progresser. C'est donc un processus indispensable et obligatoire pour rester toujours à ma juste place et dans ma juste puissance.



Page précédente ◀

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Contact

POUR NOUS RENCONTRER

Étienne ROY • Koalto

78, avenue de Saint-Mandé
75012 PARIS

Tél. : 01 43 46 22 46 /
Port. : 06 60 63 41 61

E-mail : eroy@koalto.com
Sites : www.koalto.com
www.etienneroy.com



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Étienne Roy

CURRICULUM VITAE

***Vingt ans d'expérience dans l'accompagnement des dirigeants et entrepreneurs, dans la construction des équipes dirigeantes et la conduite du changement dans les organisations (dont trois années passées au sein du Groupe Bossard Consultants).
Fondateur et dirigeant de KOALTO depuis 1991.
Auteur de plusieurs ouvrages destinés aux managers.***

Formation

- Ingénieur ESTP - École supérieure des travaux publics (1987)
- DEA - Méthodes scientifiques de gestion Paris-Dauphine (1995)
- Formations professionnelles dans les domaines suivants :
 - Maître Praticien P.N.L.
 - Analyse transactionnelle
 - Psychologie cognitive
 - Entretiens d'explicitation
 - Élément humain de Will Schutz...
- Formation de psychothérapeute à la FLDP
- Titulaire de la SFCoach, membre du Comité d'agrément et de déontologie
- Accrédité par la Commission Européenne pour le coaching et l'accompagnement des dirigeants des différentes directions de la Commission.

Domaines d'expertise

- Accompagnement d'équipe
- Coaching individuel
- Supervision de pratiques
- Conduite du changement, formation, conférences, ateliers



Liste des références clients

Publications

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Bibliographie

MES PUBLICATIONS

“ À l'origine de tous mes livres, il y a une rencontre. Co-écrire pour moi, c'est d'abord l'occasion de rencontrer d'autres professionnels pour réfléchir ensemble, découvrir nos différences, revisiter ma pratique, approfondir des connaissances, etc. C'est un processus qui me nourrit et m'oblige à me questionner moi-même en permanence. C'est aussi un projet extrêmement stimulant dans la mesure où la signature d'un contrat avec un éditeur crée une mise en tension du processus d'élaboration intellectuelle qui doit aboutir à un ouvrage de qualité dans un délai donné.

Étienne Roy

• « **Construire les solutions plutôt que gérer les problèmes** »

par Étienne Roy, in *Guide du management et du leadership*, chapitre 19, p.423 à 440, Paris, Retz, 2007.

• **Révélez vos talents de leader,**

écrit avec Emmanuel Portanéry et Catherine Lainé. Paris, ESF éditeur, 2003, rééd. en 2007.

• **Le Manager orienté solutions,**

écrit avec François Balta, Catherine Lainé et Jean-Louis Muller. Paris, ESF éditeur, 2005, rééd. en 2006.

• **Du bon usage des émotions au travail,**

écrit avec Catherine Lainé. Paris, ESF éditeur, 2004.

• **Se connaître pour entreprendre,**

écrit avec Alain Juvenon et Jean-Marc Liard. Paris, Dunod, 2002.

• **Actes des 6^e journées d'études psychanalyse et management,**

IPM (Institut Psychanalyse et Management), Nantes, 1996.

Page suivante



Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Bibliographie

MES PUBLICATIONS



• Le Manager orienté solutions

Ce livre rassemble les acquis d'une approche nouvelle, le fruit d'une triple innovation : il adapte pour la première fois en France des recherches et pratiques américaines sur le concept d'Orientation Solutions. Il transpose les acquis d'une démarche thérapeutique au monde de l'entreprise et présente ce nouveau mode de management avec un vocabulaire accessible à tous. Les outils et concepts des thérapies orientées solutions sont issus de l'école de Palo Alto, de l'approche systémique et de l'école Centrée Solutions de Steve de Shazer, et sont ici révisités pour donner des méthodes opérationnelles simples adaptées aux situations managériales.



• Du bon usage des émotions au travail

En apprenant à manager les émotions, l'entreprise peut gagner un avantage concurrentiel non négligeable. Les cinq émotions essentielles sont décryptées : la joie, la peur, la colère, la tristesse et le désir. Pour chacune d'entre elles, les auteurs vous apportent des réflexions et des outils afin d'en prendre conscience, de les vivre au mieux.



• Révélez vos talents de leader

Comprendre ce qu'est un leader aujourd'hui, ce qui le caractérise, ce sur quoi repose son leadership est indispensable pour prendre conscience de ses propres ressources. L'ouvrage propose aux dirigeants d'identifier leurs qualités de leader puis de les optimiser grâce aux outils présentés.

Page suivante ◀▶

Mon parcours

Portrait
CV
Abécédaire
Contact

Mes domaines d'expertise

Accompagnement d'équipe
Coaching individuel
Supervision de pratiques
Conduite du changement, formation

Mes clients et mes pairs

Liste des références clients
Liens avec mes pairs
Publications



Bibliographie

MES PUBLICATIONS

- **Se connaître pour entreprendre**

Pour entreprendre avec succès, il faut non seulement une idée, des fonds et une clientèle potentielle, mais aussi se connaître : points forts, points faibles, tempéraments, ressources intérieures, fragilités. Cet ouvrage offre aux entrepreneurs les clés pour mieux comprendre leur mécanisme de fonctionnement et leurs ressorts afin d'agir en toute clairvoyance.



- **« Construire les solutions plutôt que gérer les problèmes »**



- **Actes des 6^e journées d'études psychanalyse et management**

