

Consultants seniors ayant un vécu en entreprise, impliqués sur l'ensemble de nos missions, nous revendiquons une «marque de fabrique» Grand Angle

Regarder les problématiques en mode «grand angle», en liant «soft» (la culture d'une entreprise, ses modes de fonctionnement, la place de l'humain...) et «hard» (la stratégie, l'organisation, les process, les résultats).

Aborder le «soft» avec l'exigence et la rigueur du «hard», en puisant dans notre connaissance des sciences humaines et sociales – et dans nos expériences opérationnelles et de conseil – les ressources pour aider nos clients à réussir leurs projets.

Passer en permanence du stratégique à l'opérationnel, afin de rendre opérantes ces deux dimensions indissociables. Mobiliser ainsi différents registres d'intervention, en fonction des besoins (consultant, facilitateur, coach) en pariant sur la puissance de l'empathie, du décalage et du collectif.



## **Sébastien Olléon**

### **Associé**

- Associé de Grand Angle
- Chargé de mission auprès du DG de Natixis, puis Secrétaire Général de Natixis CIB.
- Directeur de Cabinet du DG de Newedge.
- Directeur de Cabinet du responsable des marchés de capitaux puis du DG de Credit Agricole CIB.
- Co-fondateur d'une société d'ingénierie financière aux Etats Unis.
- HEC.

## Interview

### Sébastien Olléon

#### 1. Quels sont les temps forts de votre parcours, ceux qui vous inspirent encore aujourd'hui ?

Avant de me consacrer au conseil, j'ai eu une première vie de salarié de grand groupe, une vie d'entrepreneur, puis une vie de banquier. Dans une filiale financière GE, au début de mon parcours, je pilotais des dossiers de restructuration financière et opérationnelle dans le secteur industriel... pour moi, la découverte de l'accompagnement de clients en difficulté.

J'ai créé en 1998 puis fusionné une société d'ingénierie financière, qui a connu une croissance-éclair pendant 3 ans, jusqu'au choc du 11 septembre...

Dans le monde bancaire, j'ai participé activement à des rapprochements / fusions d'entreprise, tant sur le plan stratégique, organisationnel ou humain que ces opérations impliquent... mais également géré, de l'intérieur et en direct, les conséquences de crises aiguës comme celle des subprimes ou la chute de Lehman Brothers.

Ayant exercé des responsabilités allant de manager de proximité à membre d'un comité exécutif je comprends intimement ce que vivent nos clients, dans les périodes euphoriques comme dans les retournements et les ajustements.

#### 2. Comment avez-vous découvert le conseil ?

Essentiellement de deux façons.

Au sein du cabinet Médiation Consulting, nous avons accompagné le rapprochement Crédit Lyonnais / Crédit Agricole. C'est à cette occasion que j'ai rencontré Guillaume et Alain que j'ai plus tard rejoint au sein de Grand Angle.

Puis j'ai eu la chance de rencontrer et de travailler avec le sociologue François Dupuy. J'avais connu beaucoup de transformations d'entreprise, sous l'angle stratégique et organisationnel

... mais j'ai découvert avec lui une approche plus organique, rigoureuse des modes de fonctionnement, de la stratégie des acteurs, des effets de système, qui m'a immédiatement convaincue. Et qui peut apporter beaucoup à nos clients.

#### 3/ Pourquoi Grand Angle ?

Pour la liberté de faire vivre mes convictions. Au fil de mes expériences, j'ai vécu de l'intérieur des processus de transformation rapide, en croissance ou en crise...

J'en ai acquis la conviction que les structures, les organisations, asphyxient souvent l'énergie collective, étouffent les capacités d'adaptation et de création. Et que les changements durables nécessitent des dispositifs d'écoute, d'analyse et de co-production du changement.

#### 4/ Qu'est ce qui vous motive / mobilise aujourd'hui ?

Le plaisir d'un travail qui demande d'articuler constamment l'expérience et la théorie, en l'occurrence la sociologie des organisations.

La flexibilité que donne une petite structure, qui permet de mener les missions « de la cave au grenier », en travaillant à la fois sur l'analyse « macro » des problèmes, et sur la mise en œuvre « micro » des transformations.

Le plaisir de voir se dénouer des situations bloquées, de contribuer à faire baisser la tension des équipes en charge. On le voit en permanence: l'échange, la prise de recul et la clarification sont les vrais moteurs du changement.