

Témoignages Clients

Des commentaires sur des expériences uniques, comme sera la votre.

J'ai connu Alain Cardon à travers ses livres et dans l'action. Le style direct et très pragmatique de coaching et travail en équipe découvert dans ses livres m'a donné l'envie de le solliciter pour des situations concrètes. Notre collaboration fut très fructueuse et ceci à plusieurs reprises.

Alain nous a aidé dans un premier temps à développer l'esprit d'initiative et de transversalité des managers d'une équipe RH destinée à servir les 9000 de collaborateurs de la BRD, filiale roumaine de la Société Générale, dont j'ai été le DRH. Le fonctionnement en mode « délégué » avait bien plu aux participants et était devenu une habitude au sein de l'équipe.

Par ailleurs, une partie de mes anciens consultants spécialisés dans la gestion de la carrière et le management des talents ont participé aux cours de coaching animés avec beaucoup de professionnalisme et authenticité par Alain. Ces formations leur a permis d'être beaucoup plus à l'écoute de nos collègues, tout en développant leur leadership et leur influence au sein de l'organisation.

A Paris, en tant que Directeur Adjoint des Ressources Humaines de la Banque de Détail à l'International de la Société Générale (plus de 60.000 collaborateurs dans 36 pays) j'ai eu le plaisir d'inviter Alain pour l'animation d'un stage de coaching destiné à développer l'efficacité d'une équipe projet internationale qui travaille sur le déploiement d'un outil informatique RH.

Dans toutes ces situations, les conseils d'Alain nous ont été d'une forte utilité et les résultats n'ont pas tardé: vision systémique sur le fonctionnement d'une entreprise, gestion proactive des processus de décisions pour les managers et davantage d'engagement, de responsabilité et de transparence pour l'ensemble des équipes. **Florin Luca Deputy HR Director, International Retail Banking, Société Générale**

J'ai plusieurs fois eu l'occasion de travailler avec Alain Cardon et en particulier sur les principes de "management situationnel", en accompagnement de réunions "déléguées" et sur la mise en oeuvre de "breakthrough". A chaque fois, que ce soit en tant que participant ou manager, j'ai enregistré une nette amélioration de l'efficacité de l'équipe, dans sa gestion des process de management et dans sa capacité à se concentrer sur l'atteinte d'objectifs communs.

La méthode d'animation d'Alain Cardon et de son réseau de coachs est le reflet de ce qu'il propose d'atteindre : efficacité, délégation, circularité, coaching individuel et d'équipe. Son approche "systémique" des problèmes l'amène aussi à porter son diagnostic sur ce qu'il voit du fonctionnement d'une équipe, davantage que sur les discours de ses managers...

Au final, l'expérience, l'autorité et la méthode que propose Alain Cardon sont autant d'outils efficaces au service d'une entreprise qui vise à plus de délégation, de co-décision et d'efficacité. » **Alain Pourcelot - Directeur Marketing ADIDAS**

Il y a trois ans (2003), nous avons initié un travail avec Alain Cardon pour "booster" l'efficacité de notre équipe de direction. Le groupe était composé de bons professionnels, chacun performant dans son domaine d'expertise. Leurs relations étaient bonnes sans qu'ils ne manifestent beaucoup d'exigence les uns envers les autres. Les enjeux opérationnels noyaient les discussions stratégiques. Par conséquent, nos réunions de direction n'étaient pas centrées sur la création de valeur et nos résultats d'équipe ne dépassaient pas la somme des résultats individuels. Pire, nous présentions que notre inefficacité était reproduite à divers niveaux de l'organisation de façon systématique (et systémique).

Notre première session avec Alain fut un choc et nous permis de comprendre que notre dynamique d'équipe modélisait un comportement d'organisation inadéquat. Nous avons visualisé des attitudes et des comportements qui pouvaient faire une différence. Pour soutenir ces attitudes, Alain nous a proposé un ensemble de processus opératoires.

Une deuxième session au sein du comité de direction puis une série d'interventions de développement et de coaching d'équipe à d'autres niveaux de l'organisation a réellement fait une différence dans la compagnie. Notre culture a radicalement changée: les personnes prennent la responsabilité de la performance de leur équipe (plutôt que de déléguer celle-ci vers le haut); l'engagement envers les résultats et envers les coéquipiers a dramatiquement augmenté; les réunions sont centrées sur la prise de décisions (et beaucoup moins sur l'information); l'esprit d'exigence et de confrontation entre collègues est naturel et bien accepté.

Heureusement, ce changement est contagieux dans l'organisation. Les équipes les plus faibles sentent la pression lorsque les différences sont évidentes. J'ai été et je reste impressionné par les résultats immédiats et l'impact très concret de ce travail avec Alain. Le changement culturel est visible et apprécié par tous les managers de la compagnie. Presque tous aimeraient répéter l'expérience et continuer à augmenter la performance de

leur équipe. **Marc Lafeuille CEO Bayer Healthcare France, CEO Intendis**

“I have experienced working with Alain a number of times since 1999 in 3 different companies (Pepsico France, Danone Eaux France, Evian Volvic World) both as a team consultant and as a personal coach. His deep understanding of systems and how to make them work together has been extremely valuable to me on several occasions : he was instrumental in helping the Management Team of Pepsico France turn what was a start-up into a big and well organized company ; he played a big role in turning Evian's multi-local brand management operating mode into a global and aligned system ; he helped us bridge the gap between Japanese business needs and the Evian Volvic world systems ; last but not least - at least for me - he helped me blend into a completely new business culture and environment, the Danone company culture after 18 years spent doing marketing elsewhere. Alain's very unique style and approach have resulted in profound mindset changes every time I have been able to experience them. I can only recommend him to anyone willing to bring systemic change to an organization.” **Michael Aidan DANONE**

Cela faisait 3 jours que je venais de rejoindre le Club Méditerranée en tant que DRH. Je me retrouve en pleine campagne à passer 3 jours avec le Comité de Direction pour un "team building". J'arrive, il est 8:30, et je "tombe" sur le tout nouveau patron des Opérations qui lui, commence aujourd'hui.... Le coach, c'était Alain Cardon,

Deux ans après cette "introduction" non seulement le Comité de Direction fonctionnait sous le mode de "l'animation déléguée" mais dans les 4 coins du monde vous pouviez assister à des réunions dans lesquelles un "pousseur" de décisions reformulait pour les différentes étapes du plan d'action...Le passage du millénaire fut une année extraordinaire pour le Club tant en terme financier que de développement du management...de là à dire que les interventions structurantes d'Alain y étaient pour quelque chose ... **Laurent Amélineau, Ancien DRH ClubMed, ancien DG de DBM France**

Stratégique au sein du Groupe Casino, Casino Immobilier & Développement doit assurer une gestion dynamique de son Patrimoine et soutenir sa croissance. Pour faire face à des défis passionnants, sans cesse renouvelés, Casino Immobilier & Développement a renforcé ses équipes. En un an, les effectifs sont passés de 160 à 250. Afin d'aider cette organisation, fonctionnant de manière très transverse, composée de nombreux talents d'origine diverse, à travailler de façon optimale, j'ai décidé de faire appel aux services d'Alain Cardon et du Réseau Métasystème, via un travail de coaching individuel et d'équipe : Trois jours à trente participants en Bourgogne en juin 2007 alternant des exercices en outdoor et des moments de feed-back, du travail sur l'équipe, des moments en coaching individuel, etc. nous ont permis d'analyser nos modes de fonctionnement en groupe, de définir nos axes de progression, de mieux nous connaître individuellement et ainsi mieux nous comprendre et de prendre conscience de nos forces. L'objectif a été atteint : Une équipe plus forte et plus centrée pour une meilleure efficacité. Un Franc Succès ! Comme les fois précédentes ! **Jacques EHRMANN DG Casino Immobilier et Développement**