

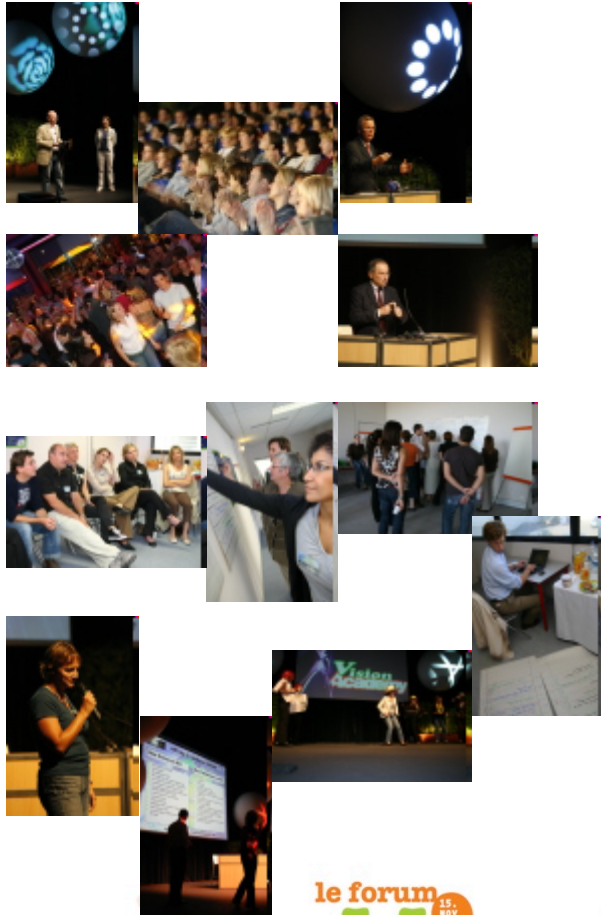


www.leforumdd.fr

**Comment s'assurer que nos valeurs sont partagées
par tous les collaborateurs de l'entreprise ?
Comment Leroy Merlin développe sa philosophie
de Partage, notamment par le biais du Processus
"VISION" ?**

Séverine Dupuit – Leroy Merlin

Le Processus Vision c'est quoi?



le forum
ddd
15. 16. 17. 2012
LES ACTIVITÉS DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE EN ALSACE I

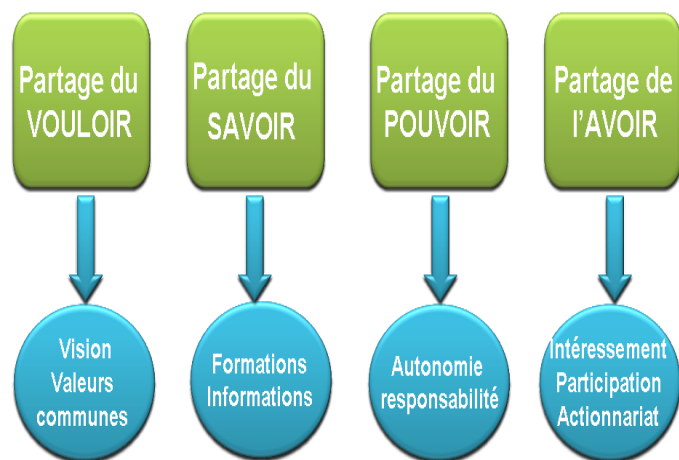
**S'adapter
ou disparaître**

- Une démarche fondée en 1994 par Damien DELPLANQUE et Michaël DOYLE avec la participation de tous les collaborateurs

Notre CAP pour 10 ans

- Notre chemin pour y parvenir, centré depuis 2005, autour de nos 4 piliers Vision (L'homme entrepreneur est au cœur de l'entreprise, nous sommes la référence mondiale de la satisfaction habitant, Engagé dans mon quartier, citoyen du monde, Créateur de valeur, créateur d'avenir)
- Une démarche dynamique sans cesse renouvelée qui accélère notre développement.
- Mais c'est aussi, un style, état d'esprit : nos managers deviennent des facilitateurs, on parle de "Manager Vision". (co-construction, actions en cohérence avec nos valeurs)

Comprendre le processus de Vision partagée



- La **philosophie de partage** constitue l'un des fondements de notre entreprise.
- Elle s'articule chronologiquement autour :
 - du partage du **Vouloir**
 - puis du partage du **Savoir** et du **Pouvoir**
 - et enfin du partage de l'**Avoir**
- Vision est l'une des parties les plus visibles du Partage du Pouvoir.
- **Vision permet de voir continuellement plus loin**
- **Avant Vision, notre perception s'arrête à l'horizon.**
Avec Vision, l'horizon s'éclaire.
- A la différence de la planification traditionnelle qui consiste à réfléchir et à raisonner par objectifs annuels, Vision a pour objectif de nous libérer de nos limites en favorisant l'imagination et la créativité... puis à revenir sur terre.

Le processus de Vision partagée comporte 4 étapes

Les étapes d'élaboration d'une vision stratégique



- Mettre en place une nouvelle organisation
- Aménager de nouveaux services
- Améliorer la communication interne
- etc...



Le résultat; plus qu'une affiche, une feuille de route pour l'entreprise, émanant de tous les collaborateurs, et une multitude d'innovations !!

ACCOMPAGNONS LE RÊVE DES HABITANTS DU MONDE

Notre mission : aider chaque habitant à rêver sa maison et à la réaliser.

L'Homme Entrepreneur est au cœur de l'Entreprise

Créateur de Valeur, Créateur d'Avenir

NOUS SOMMES LA RÉFÉRENCE MONDIALE DE LA SATISFACTION HABITANT

eNtRÉPrISE D'INs MON QUARTIER, CITOYEN DU MONDE

Avec 20.000 habitants, 50 fournisseurs, 100 entreprises, 100 élus, 150 professionnels de l'habitat (architectes, constructeurs, organismes publics...) rencontrés, 16.000 collaborateurs construisent ensemble leur Vision Partagée !

LES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ALSACE !

LES VERTUS : TRANSPARENT, ENGAGÉ, PRAGMATIQUE. NOS VALEURS : PROXIMITÉ, ÉCOUTE, CONFIANCE, RESPECT, HABILITÉ, LÉGÈRETÉ, SIMPLICITÉ, AUTONOMIE, OUVERTURE, GÉNÉROSITÉ, ÉQUILIBRE, TRANSPARENT, ENGAGÉ, PRAGMATIQUE.

LE ROY MERLIN



Avec 20 000 habitants, 50 fournisseurs, 100 entreprises, 100 élus, 150 professionnels (architectes, constructeurs, organismes....) rencontrés, 16 000 collaborateurs construisent ensemble leur Vision Partagée

Demain, c'est nous et le collaboratif

- La poursuite de la démarche Vision, pour aller encore plus loin et encore plus vite en **mode collaboratif**.
- Des **voyages d'ouverture** d'une semaine afin de visiter des entreprises référentes dans tous les domaines en France et à l'étranger, avec pour objectif que du prototypage de ce voyage émerge les grandes avancées de l'entreprise de demain . Déjà 520 managers y ont participés sur 2011 et 2012 et 32 grands projets ont été initiés.
- En 2014, les 20 000 collaborateurs auront participé à une exploration, nous permettant d'innover et de réécrire la feuille de route de l'entreprise

DEMAIN C'EST
NOUS
2012 tous **PIONNIERS**



La Voix des Equipes



**Une démarche qui
complète la
Vision**



Tous les ans, 100% des collaborateurs peuvent s'exprimer sur la **réalité** de leur **vécu en magasin**, sur les composantes de leurs **motivations**.

Pour cela ils doivent répondre à un questionnaire en ligne et anonyme de 60 questions sur les thèmes suivant;

Travail, organisation, relation, évolution, système de rémunération, engagement/ valeurs

Toutes les questions sont sur des faits précis et concrets.

L'analyse en comité de direction nous permet ensuite de mettre en place les actions les plus appropriées possibles lors de la construction de nos objectifs de l'année suivante

Elle est débriefer en assemblée générale à l'ensemble des équipes