



**Enterprise Leadership Value®**  
Sur quoi agir pour construire l'avenir ?

**actumen**



cultureconfianceconquête  
ENTERPRISE LEADERSHIP VALUE

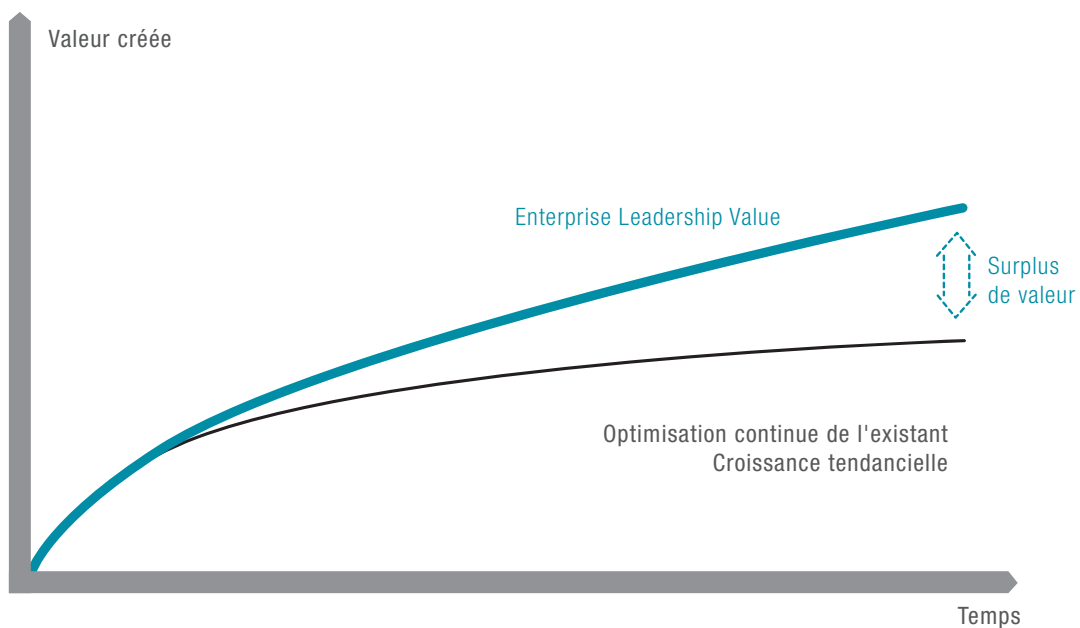
# 1

- Une conviction aujourd'hui partagée par 80% des dirigeants : la seule optimisation de l'existant ne mène nulle part, il est urgent de remettre le futur au cœur de l'entreprise

Le but d' Enterprise Leadership Value est d'aider l'entreprise à agir positivement sur son avenir.

Nous proposons de combiner l'optimisation de l'existant avec un agenda de conquête, une culture affirmée, des acteurs engagés, une confiance à tous les niveaux de l'entreprise, dans la durée.

**Travailler l'Enterprise Leadership Value, c'est se mettre en situation de créer 30% à 50% de valeur supplémentaire.**



Quelle est la situation de votre entreprise ?

Sur quelle trajectoire de création de valeur êtes-vous ?

« La meilleure façon de prédire l'avenir, c'est de le créer ».

*Peter Drucker*

# 2

## ■ L'Enterprise Leadership Value<sup>®</sup> est une démarche au service de l'exigence de croissance

### L'Enterprise Leadership Value<sup>®</sup> c'est :

- Reconsidérer les objectifs et les horizons financiers en faveur de plus de croissance et de long terme,
- Affirmer la culture d'entreprise,
- Utiliser sincèrement les énergies humaines au bénéfice de l'entreprise,
- Favoriser la collaboration interne et externe,
- Raisonner optimisation mais aussi créativité et innovation,
- Agir sur la confiance dans l'entreprise et entre l'entreprise et son écosystème.

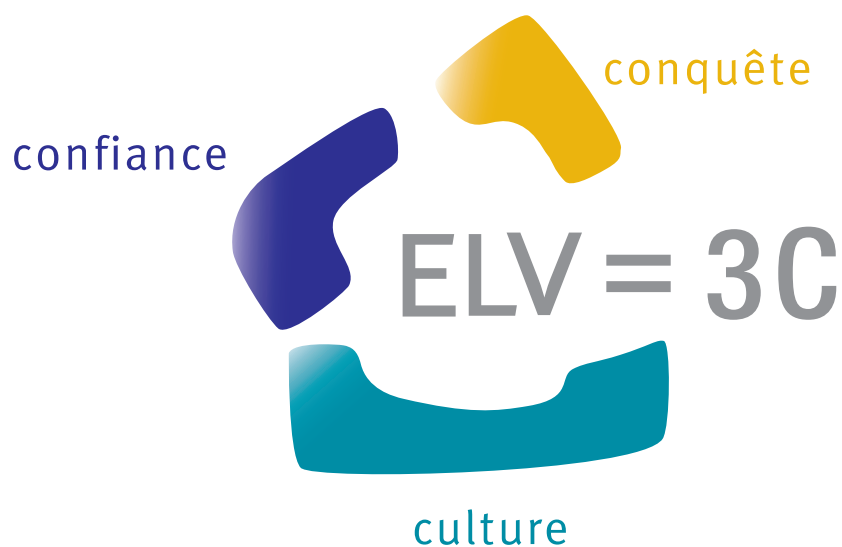
### Mais ce n'est certainement pas :

- Négliger les actionnaires et les réalités économiques,
- Vouloir contenter tout le monde,
- Une démarche cynique au bénéfice d'enjeux financiers à court terme.

# 3. ELV = 3C

Selon nous, les conditions de la croissance sont au nombre de trois :

- **La culture** : les forces essentielles de l'entreprise, facteur de cohésion et de développement,
- **La confiance** : ce qui permet de mobiliser solidairement les parties prenantes en faveur d'un projet commun,
- **La conquête** : décider des objectifs, se donner les moyens de la croissance, organiser l'allocation des ressources et le pilotage en conséquence.



## Et c'est pourquoi notre engagement aux côtés de nos clients vise à agir sur les « 3C » :

- Expliciter **la culture d'entreprise**, comprendre et mettre en valeur les forces,
- Faire progresser **l'indicateur de confiance** au niveau de l'ensemble des parties prenantes,
- Augmenter **les décisions et investissements à vocation de conquête**.

Les « 3C » éclairent l'orientation stratégique, donnent du sens à l'action quotidienne des collaborateurs et permettent d'accompagner les équipes dans la transformation positive de l'entreprise.

L'objectif est de rétablir un **esprit start-up** au sein de l'organisation :

- Libérer les énergies,
- Gagner en agilité,
- Faire simple,
- Favoriser la transparence,
- Créer de la proximité,
- Agir en faveur de la croissance.

**Le résultat est une capacité accrue à faire grandir l'entreprise, son chiffre d'affaires et ses collaborateurs, dans la durée.**

- Redonner du sens et nourrir la stratégie de développement
- Promouvoir les mécanismes de coopération entre parties prenantes (vision 360°)
- Favoriser les décisions et investissements de conquête

# 4 ■ Ancrer la conquête dans la durée





## L'esprit de conquête vu par un dirigeant :

Au regard de la conquête de nouveaux marchés, l'origine des différences de performance n'est plus tant technique que comportementale.

### Pragmatisme et esprit de conquête sont des atouts forts :

Aller chercher la croissance là où elle se trouve, sans perdre ses bases, en particulier son savoir-faire,

Privilégier une recherche et un marketing de proximité,

Acheter au moindre coût en gardant la maîtrise sur la conception du produit et investir sur les compétences,

Importer pour mieux exporter.

### Pour se donner les moyens d'une croissance positive, il faut :

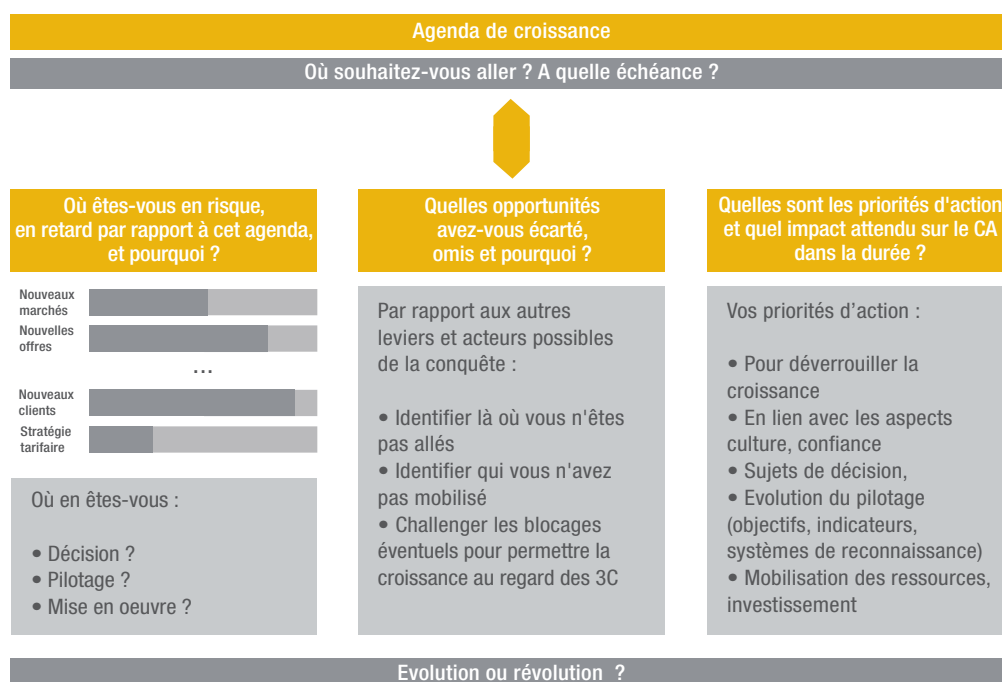
Avoir des équipes agiles, réactives qui tirent parti des savoir-faire et expériences de leurs pairs,

Réorienter les décisions et l'allocation des ressources : moins de focalisation sur l'optimisation de l'existant, plus de temps et d'investissement pour la croissance,

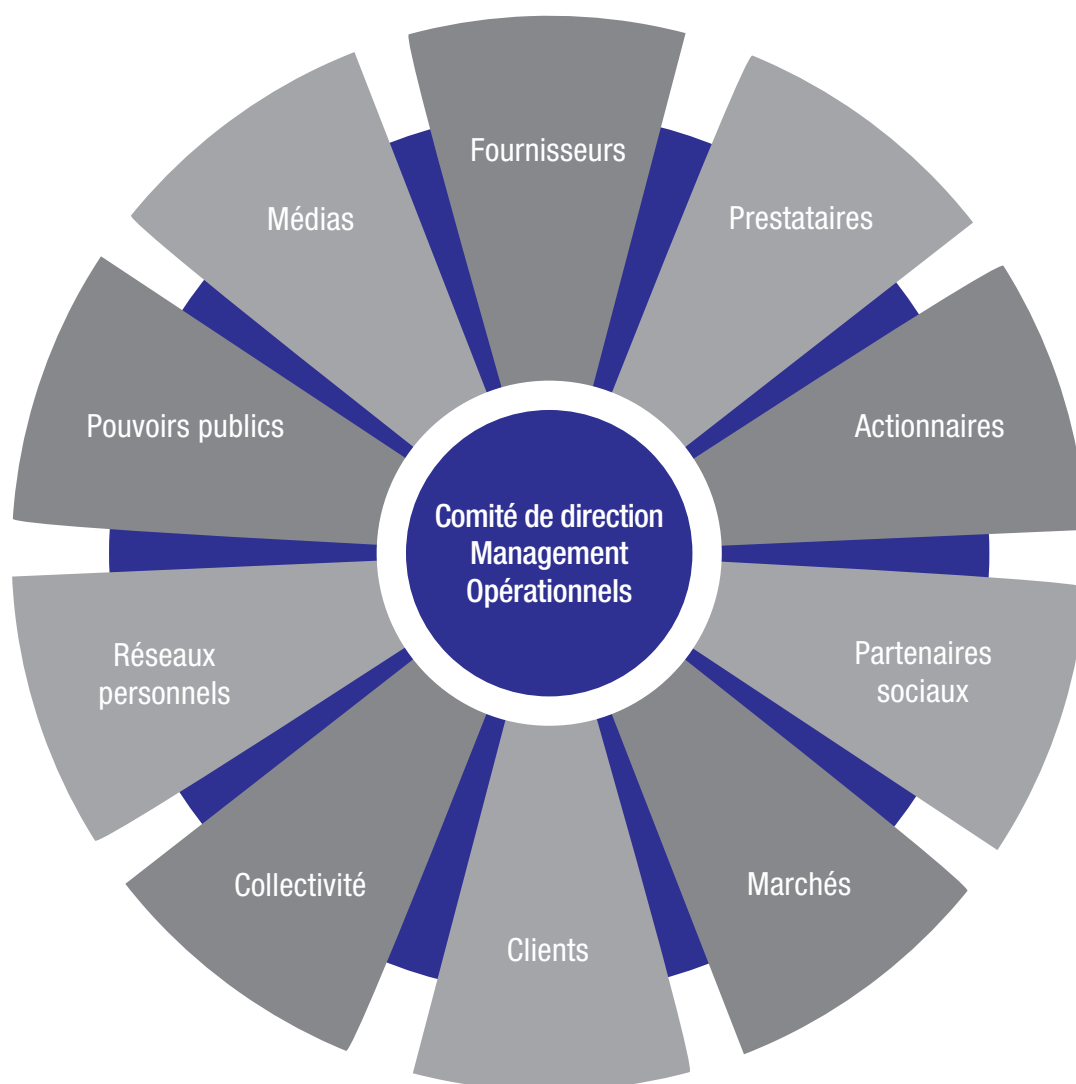
Ne pas hésiter à sortir des zones de confort, permettre la prise de risque,

Cultiver ses forces, et miser sur son écosystème.

## Le référentiel de progrès Enterprise Leadership Value® pour la conquête :



# 5. La confiance pour libérer l'engagement



## La démarche de confiance racontée par un directeur des achats :

Qu'est-ce qui vous a amené à mettre en place une démarche de confiance avec vos fournisseurs ?

Une conviction personnelle qu'on est plus performant en travaillant sur le long terme et en confiance, à fortiori dans un contexte de réduction des coûts.

Un environnement porteur au sein du Groupe, qui adhère à cette valeur.

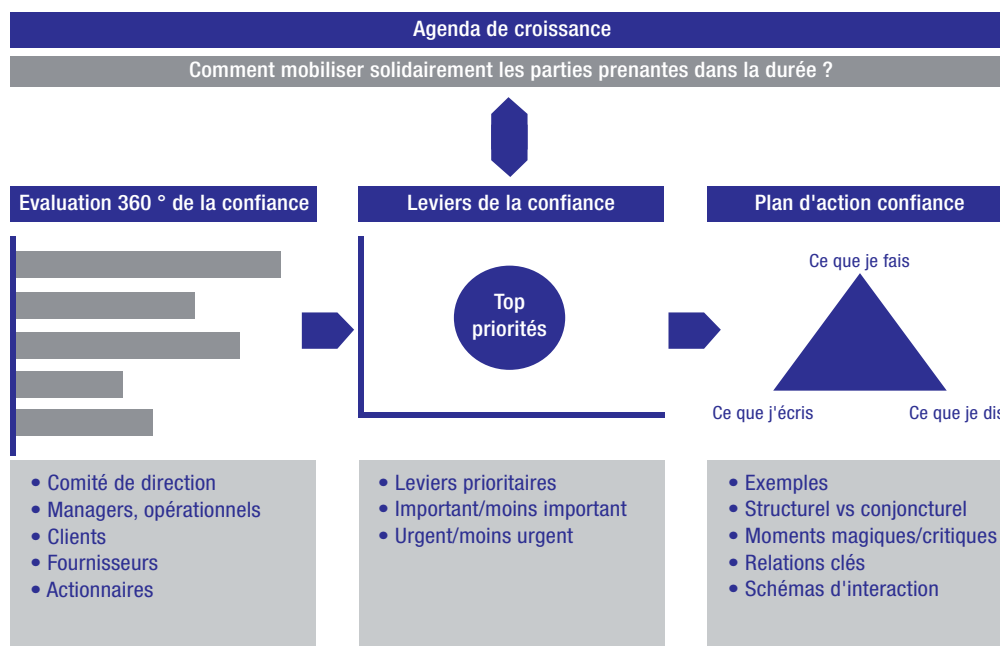
**Cette démarche de confiance a-t-elle changé vos relations avec vos fournisseurs ?**

Elle a permis de débloquer une situation de crise avec un fabricant mondial de pièces détachées, après plusieurs mois d'impasse. La répercussion de la hausse du coût des matières premières a pu être partagée ; le fournisseur n'est pas prêt de l'oublier.

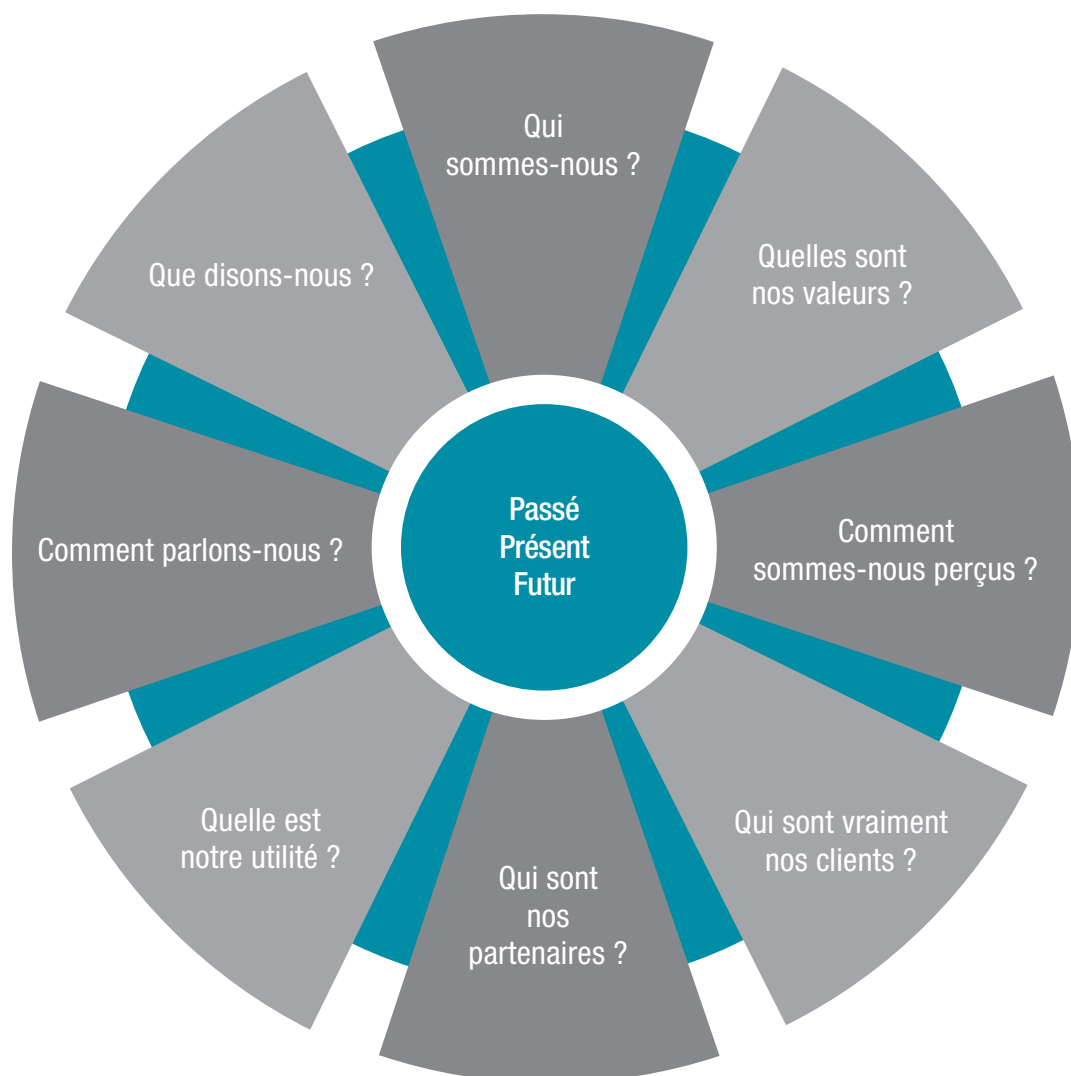
Cela a également permis d'engager des réflexions stratégiques en terme de partenariat avec l'ensemble de nos fournisseurs.

Cela a été un bon moyen pour favoriser l'initiative et être plus prospectif dans la relation, pour raisonner au-delà des négociations quotidiennes et opérer des choix structurants de partenaires.

## Le référentiel de progrès Enterprise Leadership Value® pour la confiance :



# 6 ■ La culture au service du futur



## La culture d'entreprise expliquée par un dirigeant :

### Qu'est-ce qui vous a amené à mettre en place une démarche pour travailler sur votre culture d'entreprise ?

Au départ la volonté d'élaborer un plan de communication pour faire connaître notre action à nos parties prenantes. Au cœur du problème, il y avait un manque de percussif dans la communication.

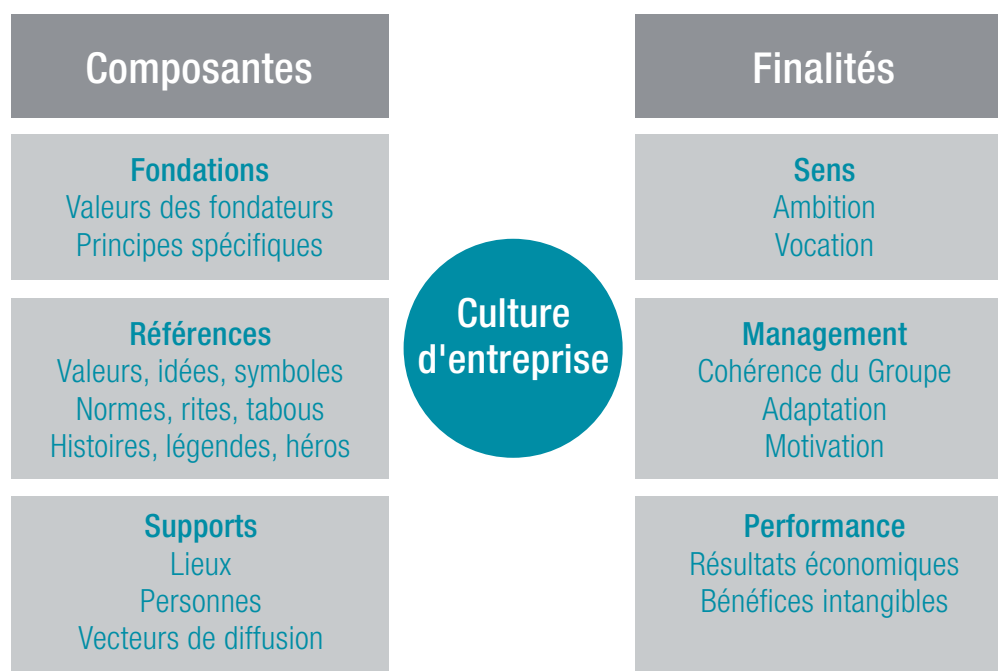
### Que vous a apporté cet exercice collectif ?

A l'origine, nous n'avions pas les idées claires sur la perception de notre entreprise et de son action, par le public.

A partir d'une série d'ateliers, chacun a pu exprimer les valeurs fortes de l'entreprise, notre conviction s'est affermie. Nous l'avons ensuite challengée, auprès de nos partenaires financiers, avec certains clients et fournisseurs, et bien sûr en interne.

Nous avons explicité les fondamentaux de l'entreprise et nous avons ainsi pu traverser les turbulences en étant plus solidaires, donc plus forts.

## Le référentiel de progrès Enterprise Leadership Value® pour la culture :



# 7

## ■ La meilleure façon de préparer l'avenir, c'est de le créer

Pour vous aider à (re)mobiliser votre Enterprise Leadership Value®, nous combinons entretiens individuels, évènements de groupe, analyses quantitatives et modélisations, sondages, hub d'échange.

Nous rencontrons les personnes de l'entreprise, les partenaires, son écosystème.

La démarche Enterprise Leadership Value® est toujours mise au service du contexte particulier de l'entreprise, que ce contexte soit porteur ou incertain.

**Dès à présent, nous vous proposons d'apprécier votre situation Enterprise Leadership Value® à partir de trois questions :**

- Comment traduisez-vous votre exigence de croissance ?
- Dans quelle mesure les 3C contribuent-ils aujourd'hui à cette exigence de croissance ?
- Collectivement, êtes-vous en train de construire les fondations des succès de demain ?



**Une démarche « ELV » aurait-elle du sens dans votre entreprise ?**

Confiance Moderne  
Volontaire Décider  
Ecosystème  
ADN Transparence Repères Réfléchir Actif  
Durée Image Dynamique  
Culture Rémunération Libérer la parole  
Rentabilité Entraide Pilotage  
Innovation Valeur Process de Décision  
Energies Conquête  
Collectif Forces vives Chiffre d'affaires  
Investissements  
Créativité Gouvernance  
Humain Horizon Transformation  
Croissance

Créé par des professionnels expérimentés du conseil de direction, Actumen a pour vocation d'aider ses clients à prendre des décisions et à mener des projets positifs.

Les projets positifs sont porteurs de croissance, de motivation, de progrès, ils créent de la valeur « par le haut », ils exigent de miser sur les personnes, les talents, la responsabilité individuelle et collective.

Depuis notre création, en 2008, nos clients nous ont confié plus de 50 missions.

Actumen est à l'origine de l'Enterprise Leadership Value®.

Nous tenons à vous remercier pour l'intérêt que vous portez à notre activité.

**[www.actumen.com](http://www.actumen.com)**

**Contact : [elv@actumen.com](mailto:elv@actumen.com)**

*Copyright © 2012 Actumen. Tous droits réservés.*

*Actumen, Enterprise Leadership Value et son logo sont des marques déposées d'Actumen.*

*Les droits des autres marques déposées, ainsi que les citations, mentionnées dans ce document appartiennent à leurs propriétaires ou auteurs.*

*Actumen ne revendique aucun droit ou propriété sur les marques et citations concernées.*