

Associer ses collaborateurs au service de la performance de l'entreprise

Decathlon témoigne



Le Client

Decathlon est un détaillant d'articles de sport. Avec plus de **1 500 magasins** dans plus de 50 pays, c'est aujourd'hui **le plus grand détaillant d'articles de sport au monde.**

En parallèle de cette réussite économique, l'entreprise française s'est également constituée une solide réputation d'acteur de pointe sur les sujets de **l'innovation** et du **management.**

en chiffres

CA : 13 milliards €
Effectifs : 87 000 salariés
Fondation : 1976



Le Contexte

Depuis ses débuts, Decathlon cultive une véritable culture d'entreprise axée sur la responsabilisation de ses collaborateurs. Ces valeurs résolument tournées vers l'humain ont d'ailleurs été récompensées par un prix Great Place to Work en 2017.

Les valeurs de Decathlon reposent sur la reconnaissance du droit à l'erreur, la valorisation de l'esprit d'initiative mais aussi par des déclinaisons concrètes dans les attitudes et le comportement de chaque Decathlonien et Decathlonienne.

C'est sur ce dernier point que Decathlon a fait appel à Cap Collectif pour mettre en place une grande démarche de concertation auprès de ses collaborateurs en France, en Belgique et au Canada, afin de mettre à jour la grille de savoir-être à respecter par l'ensemble des collaborateurs, grille premièrement rédigée en 2002.



Les objectifs

Co-construire une **version actualisée** de la grille de savoir-être

Mobiliser un maximum de collaborateurs autour de la question du savoir-être en magasin



Les enjeux

Construire un processus de participation **permettant à tous les collaborateurs de participer** également selon le temps et les moyens disponibles

Utiliser une plateforme unique pour construire le savoir-être des collaborateurs français, belges et canadiens

Notre approche

Comment avons-nous massifié la participation ?

- La mise en place d'une plateforme **Cap Collectif** pour être en mesure de mobiliser tous les collaborateurs
- Deux modalités de participation pour les collaborateurs les plus pressés et ceux ayant davantage de temps
- La mise en place d'engagements de synthèse et de retour envers les participants pour crédibiliser la démarche et renforcer la participation



Comment avons-nous garanti la qualité des contributions ?

- Un dispositif de participation cadré et en étapes pour favoriser l'idéation et la co-rédaction de savoir-être
- Une plateforme divisée en 3 projets nationaux pour permettre aux participants de construire leur grille de savoir-être en fonction de leur culture et objectifs propres
- Un espace "Ressources" pour informer les collaborateurs de l'histoire et des objectifs des savoir-être

Les résultats

Sur **187** jours de consultation :

866 participants

1 118 contributions

2 060 votes

1 synthèse unique de l'ensemble des contributions

1 nouvelle grille de savoir-être co-construite avec les collaborateurs

