

NOTE D'OPPORTUNITÉS

A/ LE CONTEXTE DU PROJET : Une opportunité de financement, un contexte de sortie de crise et de mutations environnementales et sociales

Du côté des mutations actuelles...

Dans un monde VICA (volatile, incertain, complexe et ambigu), nous avons besoin, sans cesse, de nous réinventer et nous ne pouvons plus rester dans un schéma de “prédire et contrôler”.

La généralisation du télétravail nous invite également à repenser notre organisation au sens physique (locaux, véhicules ...) et à nous projeter sur une diminution structurelle de l'empreinte carbone de l'organisation et de ses activités. Une première démarche pour aborder la transition énergétique.

Cette distanciation physique vécue entre l'entreprise et ses collaborateurs, si elle veut être sereine repose sur deux piliers : la responsabilisation et la confiance. Ce sont deux puissants leviers en réponse à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux.

Attirer et garder les talents est également un vrai enjeu pour les entreprises, les invitant à repenser l'organisation du point de vue de sa structuration, de ses valeurs; les jeunes ne veulent plus d'organisations pyramidales et ont besoin de plus de sens par rapport à leurs aînés.

Du côté du financement...

Présentation du fonds : Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.

Appel à projet 2021 : Accompagnement des transitions écologiques ou prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie des TPE/PME.

Nous, le Collectif Lanterne, posons l'hypothèse et donc l'expérimentation suivante :

La démarche OPALE (Frédéric Laloux, “Reinventing organizations”) et la mise en place de ses 3 principes (voir ci-dessous) est une opportunité pour consolider les transformations des organisations, des modes de travail et des pratiques professionnelles quotidiennes.

Quoi de mieux qu'un support technique, un guide de transformation pour réaliser une transition écologique durable et réelle, fondé sur le participatif et l'amélioration des conditions d'exécution du travail. C'est ce que nous souhaitons expérimenter avec un porteur de projet afin de faire concrètement des transformations profondes liées au contexte de mutations que nous vivons.

Trois principes de la démarche OPALE :

- Raison d'être évolutive
- Auto-gouvernance
- Intégralité

B/ LES CIBLES DU PROJET (organisations de moins de 300 salariés)

Toutes organisations désireuses d'opérer une descente énergétique impliquant l'ensemble de ses salariés tout en transformant les modes de travail. Une seule branche d'activité serait un plus car le projet nous permettrait d'expérimenter sur un secteur afin d'effectuer une capitalisation représentative et transférable aux autres organisations du secteur.

Quels intérêts pour eux ?

- Bénéficier d'une guidance sur la transition énergétique et son plan de descente énergétiques
- Bénéficier d'un accompagnement sur mesure en temps collectif (pour partager et capitaliser) en temps individuel (pour appliquer)
- S'appuyer sur la sortie de crise COVID-19 afin de transformer, en matière d'environnement (baisse des déplacements, surfaces de bureaux, achats de proximité,...), les obligations en possibles descentes énergétiques.
- Expérimenter cette transition en incluant l'ensemble de ses salariés en favorisant une démarche collective et participative en faveur de l'amélioration des conditions de travail.
- Expérimenter les principes des organisations autonomes comme possibles alternatives de fonctionnement

C/ LES GRANDES ÉTAPES DU PROJET : Alternance de temps collectifs et individuels soutenus par un COPIL

- Immersion dans le collectif de structures et dynamique collective
Immersion dans le contexte de chaque structure
 - a) Connaissance des entreprises participantes & atelier "Le travail qui relie"
 - b) Mise en place d'ateliers collectifs basés sur les trois principes de la démarche OPALE : 1/ La raison d'être évolutive 2/ L'auto-gouvernance 3/ L'intégralité
 - c) Formation en parallèle référent énergétique (financé par ? l'entreprise, l'OPCO, l'ADEME ?)
- Choix des expérimentations OPALES à effectuer dans les organisations participantes : chaque structure choisit sa porte d'entrée.
- Définition collective du plan de descente énergétique soutenue par une amélioration des conditions de travail
- Evaluation embarquée : Suivi des actions entreprises, régulation des principes initiés, suivi des impacts sur les conditions de travail, aide à l'élaboration d'une méthode de travail pour qu'ils s'autonomisent.
- Modélisation
- Capitalisation & Transfert

D/ ENVELOPPE BUDGÉTAIRE POSSIBLE : 70 000 euros

E/ POURQUOI UN OPCO PORTEUR DU PROJET ?

L'OPCO, opérateur de compétences, se doit de développer et d'accompagner sans cesse ses adhérents dans leurs professionnalisations, leurs mutations sociales et économiques.

L'appel à projet du FACT permet d'expérimenter une action sur une ou plusieurs branches d'activités et l'OPCO prend tout son sens dans la présence terrain auprès de ses adhérents, sa proposition d'innovations, sa capacité à capitaliser et à en faire bénéficier d'autres adhérents.

F/ LE COLLECTIF LANTERNE

Nous nous voulons des éclaireurs et faiseurs des organisations de demain.

Nous sommes, à aujourd'hui, quatre hommes et femmes issues de parcours variés et complémentaires soutenant l'idée que les transformations d'entreprises peuvent être l'occasion de proposer un nouveau mode de management qui permettent aux personnes de s'exprimer pleinement. Nous recrutons des faiseurs !

Beaucoup d'entreprises commencent à parler de soft skills, de "remettre l'humain au centre" mais peu y vont réellement ou réussissent.

Notre collectif avec ses diverses compétences :

- Transformation réussi d'une entité de production régionale du leader français de l'électricité
- Conduite du changement et processus collectif
- Une connaissance de la psyché humaine (changement Niveau 1 et 2)
- Des interventions sur les problématiques de qualité de vie au travail
- Du coaching (individuel, d'équipe et d'organisation)
- Ainsi qu'une conscience écologique développée autour du processus issu de l'éco-psychologie

est un vrai soutien pour les entreprises qui souhaitent se lancer dans l'aventure.

LES PARTIES PRENANTES DU PROJET

ANACT - ARACT PACA - ADEME - Fédération/Branche des secteurs d'activités présents dans la démarche collective - (Autres à définir avec le porteur)