

## Une gouvernance des RH novatrice



Adaptée à l'évolution sociétale et aux mutations dans le domaine de l'emploi, notre gouvernance RH est centrée sur la compétence collective dans le respect de l'individualité.

**Nous mobilisons sur une cause universelle, en épaulant la communauté Travail immergée au sein d'un collectif de partenaires économiques :**

- Sur un accompagnement qui canalise les situations difficiles, génératrices de stress, pour optimiser les capacités de résilience en vue de déployer des talents qui s'expriment par les "savoir-faire", les "vouloir-faire" et les "pouvoir-faire".
- Avec la bientraitance, la prévention de l'usure professionnelle et les Risques Psycho Sociaux en fil conducteur, de façon à bien vieillir longtemps ensemble. Appréhension de toutes les formes de déviances telles que les maltraitances et les conflits d'intérêts. Elles sont des sources de mise sous pression psychologique, avec des débordements et des effets collatéraux qui complexifient les relations entre les professionnels intervenants et les Usagers-Clients particuliers et personnes "morales".
- Afin d'inscrire le fonctionnement RH dans une mise en perspective de développement durable et de prévention, avec l'humain remis au centre de l'activité par la prise en compte de sa globalité, de ses ressources et de sa singularité.

# ENVIRONNEMENT NOVATEUR DES RH OUI ENSEMBLE

**La réussite de l'action est conditionnée par l'environnement RH Oui Ensemble qui est architecturé pour permettre d'agir en vision préventive face aux sujets de société qui posent problème.**

## LA DÉMARCHE

### 1. Dynamique humaine responsable qui part du terrain :

- Reconnaissance de la capacité de l'individu à penser et à agir, dans le respect de l'individualité au sein d'un collectif.
  - Les "savoir-agir" sont mis en corrélation avec le sens des responsabilités dans la relation aux autres, de manière à lutter contre l'approche individualiste, car contre-productrice et limitante pour la pérennité et le développement des activités.
- Ce mode de fonctionnement est possible au sein de toutes les organisations, quel que soit les statuts juridiques.
- Prise en compte de la complexité du monde et de la perte de sens, et de l'incertitude qui impose la nécessité d'améliorer les capacités de réactivité afin d'anticiper l'avenir.
  - Le modèle économique proposé, transparent, responsabilisant et motivant, sous-tend le principe du partage du pouvoir, car il est articulé sur des compétences transversales qui permettent d'œuvrer en interdépendance et en interaction entre les ressources Oui Ensemble et celles du réseau.
- Modes de rétribution en lien avec la valeur du travail adossée à la compétence collective, et sécurisation des Entrepreneurs Sociaux organisés sur des rapports « gagnant-gagnant » grâce à l'activité RH construite dans les processus transversaux.
  - Un procédé qui encourage la coopération créative solidaire responsable au bénéfice des résultats de tous, et, par ricochet, favorise la pérennité du projet en autofinancement.
    - Accompagnement des RH pour développer les sources de revenus et satisfaire les besoins.
    - Evolution du montage économique en fonction des résultats afin de garder une équité entre les revenus conceptuels et opérationnels.
    - Veille sur les richesses générées, humaines et économiques, qui ne sont pas une fin en soi mais un moyen pour servir des valeurs altruistes.

## **2. Activité RH construite dans des processus transversaux :**

- Management, des compétences et des talents, qui intègre la définition des compétences stratégiques nécessaires aujourd’hui et à venir, les moyens d’acquisition, le maintien et le développement de ses compétences. Cet axe couvre la gestion des compétences individuelles et collectives.
- Management de la performance, par les activités managériales de proximité et d’accompagnement, ainsi que les outils RH à disposition au sein de la plateforme SIRH qui permettront l’évaluation et l’autoévaluation, et de visualiser le niveau de performance individuelle et collective :
  - Encourager la responsabilité et l’engagement.
  - Mobiliser sur le triptyque : performance, qualité de prestation, bien-être au travail.
- Valorisation des parcours professionnels et des actions en faveur de l’égalité professionnelle et de la diversité : gestion de carrière, dispositif de rémunération, recrutement, etc. ...
- Qualité de vie au travail par les démarches de prévention sur les risques professionnels, notamment la lutte contre les TMS (Troubles Musculosquelettiques) et les RPS (Risques Psycho-Sociaux). Articulation des niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

## **3. Environnement RH proposé au sein d'un collectif privilégiant l'épanouissement et la réussite individuelle :**

- Dimensions individuelles et collectives recoupées pour déboucher sur des capacités collectives, avec des actions conduites sur la base de choix élaborés et mis en œuvre collectivement. Des conditions collectives pour toutes les actions, mais l’option elle-même, c’est-à-dire le choix, n’est pas d’ordre collectif.
- Notion de hiérarchie non construite sur l’image véhiculée par la posture reliée au pouvoir exercé sur la communauté en activité. Elle s’exprime par le biais des responsabilités assumées, avec des missions dont les résultats permettent la reconnaissance des compétences par le collectif.
- Missions des Entrepreneurs Sociaux structurées sur des rapports sociaux établis avec des conditions qui leur permettent d’agir avec compétence, dans un équilibre entre le savoir agir (*savoirs, savoir-faire, savoir-être, aptitudes physiques*), le vouloir agir (*avoir du sens, image de soi, reconnaissance, confiance, contexte incitatif*), et le pouvoir agir (*organisation du travail, moyens, attributions/missions, conditions de travail, réseau de ressources*).

## **LE FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE RH OUI ENSEMBLE**

À partir d'une vision convergente sur l'évolution du monde du travail, dans la notion de développement durable pour bien-vivre, chaque Entrepreneur Social produit, individuellement ou en équipe, afin de répondre aux besoins du réseau Oui Ensemble.

Un Entrepreneur Social peut faire une demande d'intervention à la cellule RH, en médiation-conseil-arbitrage, pour éclairer et soutenir un besoin personnel ou un conflit non résolu. Dans ce cas de figure, la cellule RH assume une mission en tant que "Prestataire" qu'il facture à l'entrepreneur.

**Clé d'entrée pour optimiser la réussite dans l'organisation :** le "savoir être", d'autant plus que certains des sociologues affirment que nous jouons l'essentiel de nos vies dans nos relations aux autres, en incluant :

- La reconnaissance de la dignité qui fonde le respect de soi.
- La dimension de reconnaissance pour se construire avec l'expérience de l'amour partagé basé sur la confiance en soi.
- La capacité à s'estimer soi-même.

**Pilotage des activités des Entrepreneurs Sociaux sur la base de leurs principales qualités humaines :**

- Capacités à s'adapter et à nouer des relations interpersonnelles.
- Capacités d'introspection et de remise en question.

**Définition de guides de valeurs et de savoir-être relationnels qui accompagnent face à l'inconnu et à l'incertitude.** C'est un repère qui permet à chacun de se situer dans sa réflexion personnelle et pour l'action. Chaque membre se construit et fonctionne sur ces guides qu'il se doit de respecter. Le maintien en activité est favorisé dans le respect des personnalités et des rythmes individuels. Il se traduit par une totale liberté dans l'action, avec les mêmes contraintes que les autres organisations quant aux devoirs et aux obligations.

**Aucune notion de relation et de pouvoir hiérarchique entre les membres.**

Quelles que soient leurs relations personnelles, ils se cooptent entre eux pour leurs compétences et leurs "savoir-faire" relationnels responsables. Par définition, un Entrepreneur Social autonome est responsable de ses actes, et donc de ses choix qu'il est seul à prendre et à assumer, et il a le droit à l'erreur.

**Le développement du relationnel repose sur la compétence responsable et la confiance vécue comme une ouverture inscrite dans la durée, avec le savoir-faire relationnel qui intègre le respect des différences et du libre choix, afin de dispenser des services qualitatifs.**

### **1. Epanouissement de la relation humaine sur une relation de confiance partagée.**

Placée au cœur de la relation, cette confiance permet la légèreté, la clarté, la stabilité, la constance. Elle s'entretient dans la communication et la connaissance de l'autre.

Chaque membre avance en développant des relations personnelles intimistes et de proximité pour se sentir écouté, compris et aidé dans sa prise de recul, de façon à éviter les erreurs de jugement et d'interprétation, et les conflits en découlant. Ceci dit, il est gardé à l'esprit qu'il y aura toujours des évènements extérieurs personnels ou du stress dans le feu de l'action et le poids des responsabilités assumées, qui viendront parasiter nos relations humaines. Ces relations peuvent être chahutées, mais placées sous la stabilité de la confiance, celles-ci ne sont pas perturbées par ces divers évènements.

## **2. Manifestation de la compétence responsable en faisant coexister le "savoir-faire", le "vouloir-faire" et le "pouvoir-faire".**

Un membre compétent ne se déresponsabilise pas sur autrui.

- Il est responsable de sa relation à l'autre.
- Il sait, veut et peut, agir avec pertinence, dans le contexte de ses attributions professionnelles.

Cette situation personnelle de travail, à un moment précis et dans un lieu déterminé, avec ses objectifs assignés, se fait dans le choix et la mobilisation de ses ressources personnelles et de celles du réseau ou de l'environnement.

Une attention particulière est accordée à la compétence humaine qui est aussi importante que la compétence technique. Elle est une intelligence de situation ou "émotionnelle" que nos aïeux résumaient au bon sens, à la jugeote, au discernement. Une interaction constante, avec des personnes issues d'horizons et de cultures variées, souvent dotées de référentiels très différents des siens, permet un enrichissement mutuel. Le libre choix et l'évolution dans l'ouverture aux autres se font dans la tolérance.