

Les critères d'un accompagnement Elence

Accompagner une transformation (situation de travail, dans l'organisation du travail, évolution des acteurs, du système d'acteurs)

- Co-construire et identifier clairement les objectifs de transformation, notamment sur la base de l'analyse collective des irritants. Les transformations/effets attendus sont explicités.
- Identifier les transformations en s'appuyant sur la connaissance « des difficultés pour faire le travail » pour en faciliter l'appropriation par l'ensemble des parties prenantes.
- Proposer des démarches de transition/transformation articulées autour de la performance organisationnelle centrée sur les femmes et les hommes (performance socio-économique)
- Intégrer le lien entre les enjeux santé et performance (efficacité, qualité du service rendu, rentabilité, fidélisation des salariés, amélioration des conditions de travail, construction santé/sécurité...)
- Mettre en œuvre des démarches d'accompagnement qui favorisent l'émergence des pratiques coopératives.
- Considérer que la performance et compétitivité de l'entreprise reposent en grande partie sur les compétences et l'implication des femmes et des hommes et qui la composent ;

Viser une amélioration du travail dans une perspective de performance globale (QVCT)

- Mettre en débat le travail (controverses, disputes professionnelles) et la manière de le réaliser (réflexivité organisationnelle), source d'innovation et de créativité et qui permet de concevoir les transformations ;
- Envisager le travail comme un investissement, source de créativité, d'innovation, de richesse, de création de valeur plutôt que comme un coût à diminuer ;
- Considérer que mettre la qualité du travail au centre de ses démarches de transition/transformation, concoure à la fois à l'épanouissement des personnes et la compétitivité des entreprises ;
- Proposer des démarches de transition/transformation centrées sur le questionnement collectif et décloisonné des critères autour de la qualité du travail.

Associer les parties prenantes, internes et externes

- Avoir conscience du fait que les leviers d'action peuvent être internes mais aussi externes (communauté de commune, client, fournisseurs, les actionnaires, les clients, les prestataires financeur public,...).

- Associer les parties prenantes internes concernées, au-delà du périmètre de l'équipe (les salariés, les partenaires sociaux, le Codir, le service commercial, la maintenance,...) et, le cas échéant externe.
- Intégrer dans les projets les questions de dialogue de travail et de dialogue social

Rendre les individus et les collectifs acteurs du changement, durablement

- Prendre en compte que tous les acteurs n'ont pas un accès égal à la parole (prendre la parole c'est risquer « quelque chose »). Il n'y a pas de collectif spontané, il est nécessaire de le préparer :
 - effectuer éventuellement des entretiens en amont pour construire une parole libérée
 - avoir accès à l'expérience des acteurs pour être éclairé sur les relations effectives dans les relations de travail (connaissance des points de dissensus) etc.
 - assurer le rôle « de médiateur averti » et aider/faciliter la parole autour des difficultés dans la réalisation du travail.
- Être garant des échanges dans le cadre de la mise en place des règles co-construites de l'espace collectif.
- Proposer des démarches de transition/transformation qui privilégient la coopération des individus à leur compétition ;
- Promouvoir dans ses démarches, une organisation du travail plus coopérative et participative ancrée dans des collectifs (décloisonnés, élargis, interne/externes etc.) ;
- Redonner du pouvoir d'agir via l'organisation des dynamiques coopératives centrées sur la manière de faire le travail,

Être réaliste pour l'entreprise, tant du point de vue des enjeux que de celui de sa mise en œuvre

- Adapter l'accompagnement à l'entreprise et prendre en compte ses enjeux.
- Viser des résultats à court et moyen termes de façon à rendre visible l'intérêt de la démarche et favoriser sa mise en œuvre ultérieure sur d'autres projet
- Initier une démarche apprenante pour l'entreprise.

Rechercher l'autonomie de l'entreprise dans la démarche, pour un engagement pérenne

- Mettre en œuvre des méthodologies et des postures d'animation visant le développement et l'autonomie des acteurs: l'accompagnant est en posture de facilitateur et non d'expert (ne pas faire à la place, mais permettre à chacun d'exprimer son engagement et sa créativité pour le bien commun).
- Proposer une démarche apprenante pour les acteurs de l'entreprise : l'action permet de monter les acteurs de l'entreprise en compétence, pour qu'ils puissent continuer à agir une fois l'offre terminée.
- Prévoir et anticiper les conditions de la pérennisation de la démarche en entreprise.