

RECETTE DES RESSOURCES HUMAINES

Adaptée à l'évolution sociétale et aux mutations dans le domaine de l'emploi pour bifurquer vers un autre modèle de réussite et transformer la société.



En quelques mots :



C'est quoi ce projet ? Création d'une Organisation en réseau ouverte sur le monde que nous avons réinventée pour l'inclusion sociale, avec le "Maintien en activité" adapté à chaque étape de la vie.

Raison d'être de ce projet ? Nous fédérons une action citoyenne humaniste apolitique d'intérêt général à impact social et environnemental par une autre forme de coopération dans le respect des territoires, en FRANCE et au LAOS. Au regard du changement climatique, un système différent d'organisation a été imaginé au sein des quartiers en faisant face aux sociétés vieillissantes devenues complexes, en perte de sens et en rupture, et qui fabriquent de la précarité, du burnout, de la maltraitance, de la solitude...

Dans quel but ? Allier le déploiement d'un cheminement humaniste orchestré sans sacrifier de générations, avec la mise en synergie des acteurs mobilisés sur les problématiques climatiques et environnementales pour un futur possible.



Avec quelle solution ?

Des Entrepreneur(e)s Sociaux(a)es, épaulé(e)s par nos concitoyen(ne)s, bifurquent vers un autre modèle de réussite en portant un concept qui respecte les êtres vivants : le Bien Vieillir Longtemps Ensemble.

- Une solution concrétisée avec une méthode RH dans la stratégie Bottom-up.
- Une solution pilotée en méthode au sein de chaque quartier.

Comment bifurquer vers un autre modèle de réussite ?

Nous fédérons un concept de vie écologiquement responsable sans frontière en arpentant le chemin au long cours d'un "Maintien en activité" différent. Nous agissons envers toutes les générations sur le courant des Sciences Humaines et Sociales qui pense que le patchwork, entre "crise de confiance et crainte de l'apocalypse climatique", nous incite à fonder une nouvelle éthique de manière à Bien Vieillir Longtemps Ensemble.

En effet, concepteur(trice)s entrepreneur(e)s, nous savons qu'un futur ne peut être possible que sous la condition d'une nouvelle éthique qui doit se matérialiser par la sécurisation des ressources humaines pour œuvrer contre le glissement vers la dépendance (*prise au sens large du terme, c'est-à-dire financière, physique, affective et psychologique*).

Par conséquent, devant le volume de problèmes et le manque de financement afin de les résoudre, nous abordons l'ESS (Économie Sociale et Solidaire) dans un sens commun novateur, avec une autre forme de coopération, tant au niveau local que national et international, entre un pays développé et un pays en voie de développement.

Quel que soit le projet en présence, à but lucratif ou à but non lucratif, il approche un "marché" par des niches d'insatisfaction de personnes qui ont des valeurs et des intérêts, en proposant un(des) Produit(s)/Service(s) pour combler leurs attentes, avec un(des) prix de vente fixé(s) en fonction d'un positionnement marketing et des coûts.

Cette méthode est appliquée avec une philosophie humaine reliée au procédé de conception projet holistique, global et transversal. Ce procédé permet d'agir en mode préventif et de faire face aux nombreuses fractures sociétales, en simplifiant la mise en lien entre un grand nombre d'ingrédients, dont le management de « l'Humain » à la fois professionnel et Usager/Client, et le management des modes de vie dans le respect de l'environnement.

Au moyen d'une toile d'araignée tissée avec tous les ingrédients nécessaires à la création d'une Organisation réinventée en réseau, nous bifurquons vers un autre modèle de réussite en traitant les intérêts de nos concitoyen(ne)s par l'accès donné à des activités décentes afin de réduire les inégalités et la pauvreté.

Les entrepreneur(e)s **Oui Ensemble**, adossés à la colonne vertébrale de l'Organisation réinventée en réseau, véhiculent la cause avec des citoyen(ne)s sous tous statuts sociaux, publics et privés aux intérêts communs.

Ces Entrepreneur(e)s Sociaux(ales) dispensent des services RH personnalisés, sur mesure et à la carte, en s'appuyant sur une plateforme SIRH que nous avons dessinée dans un cadre d'action sécurisé avec :

- Une démarche humaniste de proximité définie clairement, dans la dynamique de Bottom-up, sans rien laisser au hasard parce que nous ne vivons pas dans un monde de bisounours.
- Une boîte à outils "RH-Gestion" organisée en méthode, de façon à accompagner les ressources humaines et les guider vers les pistes d'emplois et d'activités adaptées aux profils et aux motivations.
- Un modèle économique créé ex-nihilo, harmonisé sur les "savoir-agir" en clôturant la boucle sur le cycle, de la production à la gestion et au volet commercial.
- Un plan financier qui n'est pas une fin en soi, car architecturé afin de faire partie de la solution proposée pour nous et les autres. En autofinancement à la fin de l'année 3, il est le fruit de la stratégie et méthodologie de pénétration de marché, avec toutes les composantes des missions et des activités complétées de leurs productions de valeur.

Notre gouvernance est subordonnée à la recette RH intergénérationnelle qui est "l'offre de service" impossible à résumer en quelques mots, chaque être humain étant unique avec ses intérêts et ses valeurs qui tiennent compte de ses émotions pour comprendre le monde.

Nous avons pour objectif global de : « Soutenir l'inclusion sociale, en cassant les codes et les usages pour "Travailler autrement", "Vivre dignement" et "Vieillir sereinement", par des savoir-agir sécurisés de manière à rester auteur de sa vie sur son territoire, avec son brassage culturel et ses modes de vie durables responsables. »

Notre solution est au bénéfice des intérêts socio-économiques des citoyen.ne.s de tous les âges, dont :

- La jeune génération qui va vivre avec les effets nocifs liés au changement climatique.
- Les seniors en fin de carrière qui rencontrent des difficultés pour se maintenir en activité.
- Les personnes âgées en attestant nos compétences par ce que nous avons déjà eu, l'Agrément Qualité, sésame qui témoigne de nos compétences afin d'exercer auprès des publics dépendants.

Qui sommes-nous ?

Des ressources "entrepreneures" de tous horizons, avant tout réalistes et pragmatiques !

UN PROJET CITOYEN EN COOPÉRATION DANS UNE NOUVELLE APPROCHE

Oui Ensemble est un projet citoyen différent dans le sens où nous ne présentons pas une solution devant chaque problème à résoudre. L'action est architecturée de manière à pouvoir anticiper les sujets de société qui posent problème, en traitant, conjointement, les attentes non satisfaites de la communauté "Travail" (sous tous statuts juridiques) et des communautés "Employeurs" (Particuliers-TPE-PME-ESS-Asso).

Les sujets qui posent problème sont appréhendés de façon globale et par le déploiement de compétences transversales pour se maintenir en activité en restant auteur de sa vie, avec :

► Deux objectifs spécifiques pour prendre en charge les limites du concept ubérisé :

- Agir en amont pour proposer le "Maintien en activité" adapté à chaque étape de la vie, en changeant de paradigme et en revisitant nos modes de vie.
- Garantir à nos aîné(e)s une autonomie à leur domicile par :
 - Une approche personnalisée préservant le plus longtemps possible leur "Maintien en activité", et ainsi réduire les coûts.
 - Un accompagnement plus valorisant et plus responsable pour lutter contre le turnover des aidant(e)s professionnel(le)s.

L'histoire du projet

« Inspirés par les témoignages d'aîné(e)s en fin de vie, sur le bonheur qui se trouve dans une alchimie entre le respect de l'individualité et celui de l'ouverture aux autres, nous leur rendons hommage avec Oui Ensemble ... »

L'action a pris forme peu à peu, après avoir remarqué des maltraitances dans le milieu de la prise en charge des publics dépendants, tant du côté des personnes âgées que des personnels intervenants.

Forcés de constater qu'il existe des zones d'ombre dans ce secteur d'activités malgré les actions qualitatives créées aux quatre coins du monde, "ce qui est fait n'étant plus à faire", nous avons observé :

- Des personnes âgées, qui sont des êtres humains avec les mêmes besoins que tout un chacun, un mode de vie, un environnement social et économique.
- Des personnels, qui attestent que la formation ne règle pas le taux de turnover élevé ni le manque d'éthique.

Nous nous sommes également interrogés sur la vie. Elle nous a enseigné qu'être dirigés par des personnages autoritaires qui campent sur leurs certitudes est usant, et que les fuir est plus intelligent, car en avançant à contre-courant de sa propre nature, les Risques Psycho-Sociaux et la maltraitance sont favorisés.



Nous avons aussi pris du recul sur l'état des lieux social et sociétal laissé en héritage à nos enfants et aux générations à venir. Sans nous sentir coupables, reconnaître notre part de responsabilité et y faire face fut une évidence pour nous.

Ensuite, la crise sanitaire est venue confirmer les limites systémiques de nos modèles de société devenus complexes et sans visibilité :

- Difficultés entre les acteurs économiques par effet domino entraînant une nouvelle forme de précarité, accentuée par les modèles économiques ubérisés.
- Usure physique et psychologique exprimée par des "savoir-être" sous le joug de ruptures sociétales inquiétantes sur le sujet du vivre ensemble.
- Destruction continue des écosystèmes.

L'histoire **Oui Ensemble**, qui s'est construite au fil du temps sur le cumul d'expériences de terrain, autorise l'action pour l'émergence de sociétés plus écologiques et solidaires, avec :

- Une vision de la vie conduite sur une politique des RH novatrice avec une action conçue en partant de la fin de vie car, comme nous l'avons souligné dans notre actualité [Le travail c'est la santé !](#), le problème systémique est criant dans le milieu professionnel des publics vieillissants.
- Un positionnement projet décidé à l'unisson entre la France, pays tempéré développé, et le Laos, un petit pays tropical en voie de développement :
 - Parce que les interactions, entre « l'Humain » et l'écosystème, avec leurs multiples effets sur les êtres vivants, vont au-delà des frontières.
 - Parce que les problématiques de la précarité et du vieillissement des populations sont comparables, malgré une différenciation culturelle dans les us et coutumes de vie liés au climat.

Face aux **limites systémiques** de nos modèles de société, devenus complexes et sans visibilité, par quel biais allons-nous atteindre l'objectif global du projet, et avec quels moyens pouvons-nous tenir nos engagements ?

- Comment atteindre l'objectif global du projet ?

De façon à entreprendre des transformations dans nos modes de vie, qui ne peuvent s'opérer qu'avec l'évolution progressive des emplois existants, nous devons imaginer des actions qui maximisent durablement leurs impacts contre les fractures en chemin. Une conviction s'est alors imposée à nous : il faut un point d'ancrage solide sur son territoire pour mobiliser le plus grand nombre.

En effet, les modes de vie regroupent les dimensions individuelles et collectives, et, ce faisant, ils débouchent sur des capacités collectives. Les conditions de toutes les actions sont collectives, et elles sont conduites sur la base de choix élaborés et mis en œuvre collectivement. Toutefois, l'individu étant le moteur du changement, nous n'avons pas perdu de vue que le choix de l'option elle-même n'est pas d'ordre collectif.

Expérimentés à l'approche marketing, nous nous sommes questionnés pour l'appliquer. Rappel : elle consiste à cerner les niches d'insatisfaction d'une clientèle immergée dans un environnement concurrentiel avec ses forces et ses faiblesses, à définir un Produit/Service qui comble les attentes, et à le vendre (prix/ moyens de promotion/ canal de distribution).

Cependant, une particularité de taille est venue nous heurter :

« Comment donner un sens à la vie et épanouir des valeurs humanistes au sein d'un collectif, en sachant qu'il faut répondre à l'ensemble des besoins humains, dont celui "d'appartenance et d'amour" (identifié par le psychologue Maslow dans sa théorie de la motivation humaine) qui est en contradiction avec le penchant individualiste ? Sans oublier que chacun est unique ! »



Par conséquent, avant d'ambitionner une quelconque action, ce casse-tête ambivalent nous a invités à faire un travail de clarification RH entre :

- "Une personne individualiste qui ne fait pas corps avec un collectif".
- "Une personne qui est dans le respect de l'individualité au sein d'un collectif".

Puis, méthodiques, avec le procédé holistique de conception projet, nous avons mis « l'Humain » et ses besoins, à chaque étape de la vie, en clé de voûte et au centre de notre système organisationnel, en gommant les clivages entre les modèles économiques dits "lucratifs" ou "non lucratifs", car :

- Mis à part que l'économie solidaire n'est pas une démarche naturelle devant la course au toujours plus, les belles personnes sont en tous lieux.
- Hormis que le désenchantement dans le monde du travail et l'éco anxiété ne sont pas compris par tous, aboutir à un conflit intergénérationnel serait dommageable.

Les **Entrepreneur(e)s Sociaux(ales)**, adossés à la colonne vertébrale de l'Organisation **Oui Ensemble**, véhiculent la cause auprès des citoyen(ne)s, en abordant l'économie sociale et solidaire dans un sens commun novateur : « *Satisfaire aux besoins humains sur des conditions qui relèvent du bon sens pour maintenir en activité, en suggérant des Produits/Services harmonisés avec l'évolution de nos modes de vie et de nos représentations dans le monde du travail.* »



- Comment tenir nos engagements ?

Devant le volume de problèmes à résoudre, nous avons tous un défi à relever en avançant dans l'intelligence collective transculturelle, avec le partage des connaissances et des "savoir-agir" pour aller plus vite et plus loin et envisager un futur meilleur.

Afin de motiver le plus grand nombre, notre montage financier a été pensé dans une optique de cohésion sociale, avec un algorithme de Matching organisé de manière à pouvoir combler les lacunes des systèmes ubérisés. De plus, nous pérennisons le projet en optimisant l'économie circulaire et en sécurisant les "savoir-agir", conceptuels et opérationnels, au sein d'une forme innovante d'entreprise dans la démarche réseau.

En effet, de façon à mutualiser les collaborations sur une cause commune en respectant le choix des statuts sociaux des individus et des Organismes partenaires, nous avons dégagé les axes de réflexion nécessaires à l'élaboration d'une **Organisation Sociale Inclusive** en réseau réinventée et doublée d'un **modèle économique créé ex-nihilo** clôturé sur le cycle, de la production à la gestion et au volet commercial. Cela a été possible grâce à nos connaissances et expérimentations de différents modèles économiques (*tant à l'international au sein de gros groupes, qu'en TPE-PME, Associations, ONG, Coopératives, CAE, Modèles ubérisés, Services à la Personne, Auto-entrepreneur(e), CESU...*).

La solution **Oui Ensemble** prend appui sur une méthodologie de pénétration de marché transparente, et elle est orchestrée au sein d'un SÎRH (Système Informatique Ressources Humaines) avec tous les ingrédients qui reposent sur le socle de l'Organisation en réseau composée de 7 pôles d'activités interactifs et interdépendants.

Nous offrons une variété de pistes d'emplois en œuvrant sur 3 grands axes : la lutte contre le glissement vers la dépendance (financière, physique, affective et psychologique) pour soutenir le "Maintien de l'équilibre et de la bonne santé", un "Lieu de vie" décent, et une "Vie sociale" épanouie.

Dans un esprit de concorde et dans une perspective de développement durable et de prévention, en collaboration avec des citoyen(e)s et des partenaires aux intérêts convergents, nous sortons des sentiers battus pour :

- Appuyer le déploiement de Produits/Services écoresponsables. L'enjeu climatique et environnemental, décliné sur des actions pédagogiques de sensibilisation, est mis en œuvre dans les services proposés (concept local et durable).
- Arbitrer les attentes évolutives de l'individu au sein du collectif par leur management, doublé d'une philosophie humaniste et accompagné d'une méthode altruiste en lien avec les partenaires.
- Piloter les activités sur des rapports "gagnant-gagnant" avec une politique globale des RH intergénérationnelle et transculturelle qui repose sur :
 - Le fondement d'une nouvelle éthique, sans pour autant stigmatiser le manque d'éthique lié à une situation de survie et de précarité.
 - La confiance vécue comme une ouverture inscrite dans la durée sans exclure le contrôle qui lève les freins et suscite des actions correctrices.
 - La compétence responsable qui prend en compte les différences et le libre choix par le "savoir-faire" relationnel.



LE PROJET OUI ENSEMBLE

ACCOMPAGNE - DÉVELOPPE - MUTUALISE

LES RESSOURCES HUMAINES AUTOUR DE LA CAUSE

« Bien Vieillir Longtemps Ensemble »

Nous prenons appui sur le procédé de conception projet holistique, ainsi que sur une méthodologie lisible afin de donner une visibilité financière aux forces vives ambassadrices de la cause :

→ Les équipes d'Entrepreneur(e)s Sociaux(ales) Oui Ensemble (ESOE)

Par ricochet, la cause, animée sur des valeurs communes et des intérêts convergents, est pérennisée avec son ambition d'accompagnement, de développement et de mutualisation des RH mises au service du collectif, pour réconcilier inclusion sociale, qualité de vie au travail, et environnement.

Le cheminement « Humain » Oui Ensemble orchestré pour agir contre la précarité, à chaque étape de la vie, est donc bouclé avec :

- Un modèle économique créé ex-nihilo.
- Un montage financier imaginé pour sécuriser les RH qui portent la cause sur des valeurs altruistes et éthiques.



Cap mis sur l'accompagnement, le développement et la mutualisation de Produits/Services écoresponsables pour :

- Le "Maintien de l'équilibre et de la bonne santé"
- Le "Lieu de vie"
- La "Vie sociale"

« L'Humain » raisonnant avec solidarité, esprit d'équipe, proximité, etc., nous nous devons de guider les ESOE [intergénérationnel(le)s, multiculturel(le)s, multisectoriel(le)s, responsables et autonomes, sur des droits et des devoirs découlant des législations en vigueur] en fédérant la créativité solidaire au bénéfice des résultats de tous.

De façon à encourager la collaboration, trois profils complémentaires d'Entrepreneur(e)s Sociaux(ales) Opérationnel(le)s interviennent en synergie sur les territoires afin de maximiser l'économie circulaire. Ils (elles) sont organisé(e)s de manière à pouvoir dispenser des missions partagées sur des rapports "gagnant-gagnant" :

- Avec 1 à 5 compétences clés (opérationnelles et/ou conceptuelles) rattachées à leurs fonctions principales (Développeur/ Recruteur/ Coordinateur/ Formateur/ Tuteur) et coordonnées en mode transversal entre les 7 Pôles d'activités de l'Organisation Oui Ensemble.



« Je sais faire - Je veux faire - Je peux faire » :

- En collaboration avec des citoyen(ne)s de tous les âges, animé(e)s par le fil conducteur du respect de l'être vivant, une démarche de bon sens face aux ruptures en cours, sans les peurs infondées car en confiance devant les multiples capacités humaines.
- En coopération avec des partenaires publics et privés dans le même courant de pensée, pour soutenir l'inclusion sociale par le biais des champs d'action des modes de vie durables sur les territoires locaux.

« Maintenir en activité »

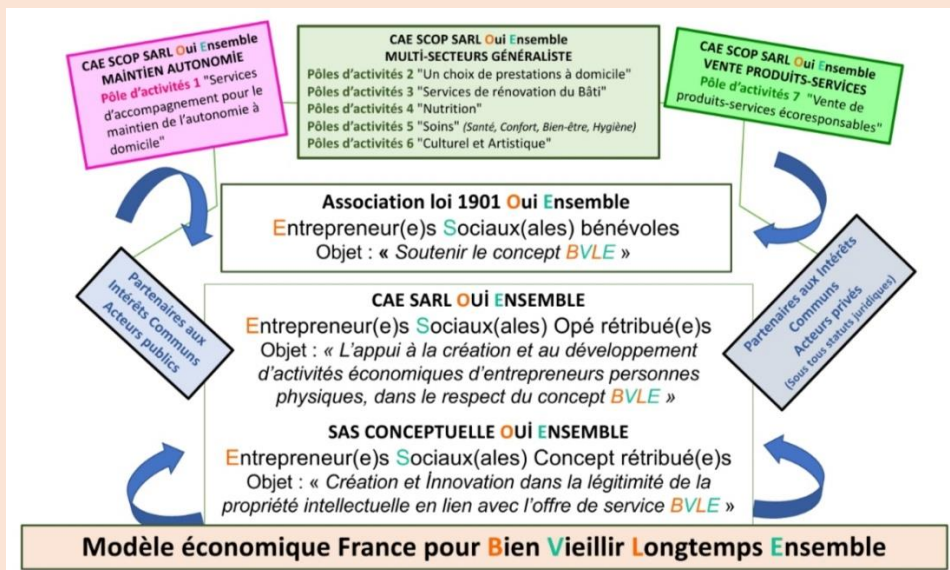
Par le respect de l'individualité au sein d'un collectif est un lourd combat !

Au regard des multiples activités qualitatives présentées aux domiciles des Particuliers, et qui fleurissent aux quatre coins du monde, nous avons décidé de nous positionner sur une nouvelle forme de coopération.

Nous négocions le "Maintien en activité", à chaque étape de la vie, avec un management doublé d'une philosophie humaine et accompagné d'une méthode altruiste reliée à nos partenaires, dans l'ouverture et une motivation à expérimenter d'autres formes de vies, sans imposer un modèle unique.

➤ Avec un modèle économique créé ex-nihilo à l'unisson :

entre la FRANCE :

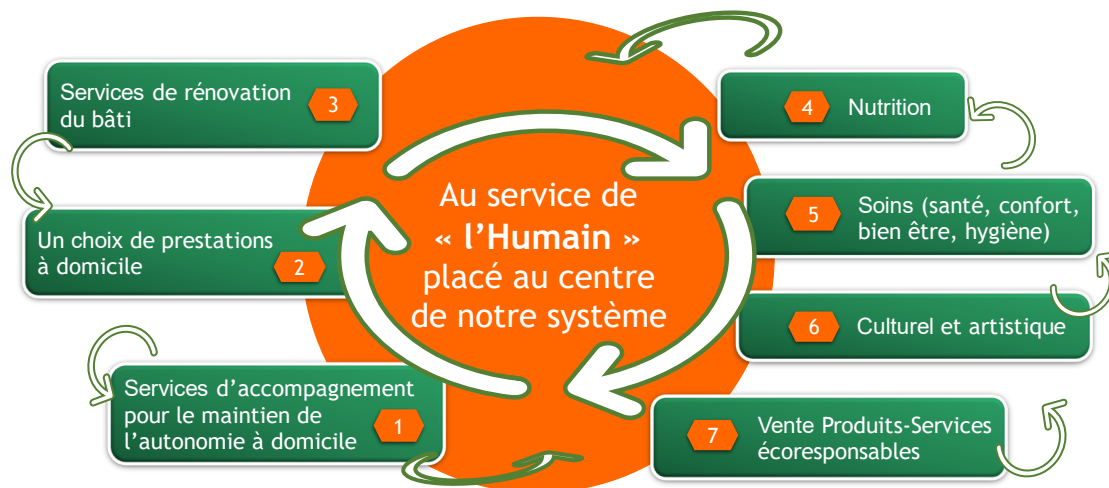


et le LAOS :



➤ Avec une Organisation Sociale Inclusive en réseau France et Laos

Des actions architecturées au sein de sept pôles d'activités interactifs :



Avec un management :



➤ Doublé d'une philosophie humaniste :

- Réapprendre la confiance.
- Construire les relations.
- Travailler l'autonomie de chacun.
- Sécuriser l'emploi et l'activité à chaque étape de la vie.
- Rendre conformes les activités avec l'écoresponsabilité.

➤ Accompagné d'une méthode :

- Travail global sur le système Production-Gestion-Commercial et rétroaction vers la gouvernance.
- Fonctionnement préventif des Risques Psycho Sociaux par formation et accompagnement.
- Création de liens et acculturation mutuelle entre tous.
- Exigence de globalité du service fourni (santé protégée, intimité et lieu de vie préservés, vie sociale maintenue et enrichie, rythme et préférences respectés).

Cap mis sur l'accompagnement, le développement et la mutualisation, de Produits/Services écoresponsables pour :

Le "Maintien de l'équilibre et de la bonne santé" - Le "Lieu de vie" - La "Vie sociale"

Accompagnement Développement Mutualisation



PREMIÈRES MISSIONS ET ACTIVITÉS Effectuées aux côtés de soutiens pionniers

De façon à donner un sens à la vie par l'épanouissement de valeurs humanistes en maîtrisant l'importance que nous donnons à la propriété contre celle donnée à l'usage, nous sommes invités :

- > À revisiter nos relations aux autres, à réapprendre à faire confiance, et à entrer dans une démarche d'actions sous une forme partenariale.

Respect des statuts sociaux :
✓ Des individus
✓ Des Organismes

Dans une démarche de proximité sur le terrain, les forces vives **Oui Ensemble** soutiennent le « Maintien en activité » et appuient le développement et la mutualisation des Produits/Services responsables et durables, en se rapprochant :

- Des acteurs : identification de services et de pistes de consommations alternatives proposés dans le domaine des modes de vie durables, avec leur dimension économique.
- Des particuliers : - Évaluation des besoins. - Suggestions d'actions à mettre en place dans le quotidien, un soutien dans le choix d'achat de produits écoresponsables, et un accompagnement dans la mise en place de services personnalisés, sur mesure et à la carte (sous quelle forme et avec quels professionnels ou prestataires ?).

Pôle d'activités 7 Vente Produits/Services écoresponsables

Maintien de l'équilibre et de la bonne santé



PREMIÈRES MISSIONS ET ACTIVITÉS Effectuées aux côtés de soutiens pionniers

L'autonomie affective (besoins psychologiques en lien avec le collectif, dans la bienveillance et le partage), matérielle et financière, permet de garder sa dignité et sa liberté qui participent au maintien de l'équilibre et de la bonne santé.

Respect des statuts sociaux :
✓ Des individus
✓ Des Organismes

Sur ce fil conducteur, **Oui Ensemble** intègre la "Nutrition" et les "Soins" pour aborder le « Maintien en activité » à chaque étape de la vie, ce qui implique aussi l'accompagnement des publics vieillissants.

Pôle d'activités 1 Services d'accompagnement pour le maintien de l'autonomie à domicile

Pôle d'activités 4 Nutrition
(Denrées alimentaires de la production à la consommation)

Pôle d'activités 5 Soin
(De santé, de confort, de bien-être, d'hygiène avec l'apparence et l'image)

Lieu de vie



PREMIÈRES MISSIONS ET ACTIVITÉS Effectuées aux côtés de soutiens pionniers

Le lieu de vie est intégré dans un environnement (ville/ campagne/ mer/ montagne) choisi avec le climat, l'habitat et les modes de déplacement.

Respect des statuts sociaux :
✓ Des individus
✓ Des Organismes

Les forces vives opérationnelles **Oui Ensemble** développent des prestations de service sur des rapports "gagnant-gagnant", en étant guidés par la politique globale des RH qui repose sur :

- le fondement d'une nouvelle éthique,
- la confiance vécue comme une ouverture inscrite dans la durée,
- et la compétence responsable qui prend en compte les différences et le libre choix par le savoir-faire relationnel.

Pôle d'activités 2 Un choix de prestations à domicile
(Cadre de vie : Entretien ménage/ Jardinage/ Sécurité/ Agencement-Décoration/ Traitement des déchets/ etc.)

Pôle d'activités 3 Services de rénovation du Bâti
(Petits travaux de bricolage/ Rénovation)

La vie sociale



PREMIÈRES MISSIONS ET ACTIVITÉS Effectuées aux côtés de soutiens pionniers

Qu'entendons-nous par « vie sociale » ?

Dans la connaissance et la compréhension :

- Nous prenons la responsabilité de nos actes.
- Nous œuvrons en accord avec les réalités démographiques et les évolutions des sociétés.
- Nous mesurons les impacts socio-économiques et les conséquences environnementales, avec les mutations climatiques et les phénomènes de migration des populations.

Respect des statuts sociaux :
✓ Des individus
✓ Des Organismes

Les forces vives opérationnelles **Oui Ensemble** accompagnent l'épanouissement des Ressources Humaines, dans le respect de l'individualité au sein du collectif, par :
- L'information et la formation. - La gestion de la vie quotidienne. - La participation à la vie communautaire et sociale. - Un soutien aux activités culturelles et artistiques.

Pôle d'activités 6 Culturel et artistique

Dans le cadre d'un choix de prestations à domicile, les Entrepreneur(e)s Sociaux(ales) proposent des prestations artistiques, car sécuriser un lieu public a un coût que des artistes indépendants ne peuvent pas toujours assumer faute de moyens.

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA POLITIQUE RH OUI ENSEMBLE

SOMMAIRE

- A. Une politique RH mise au service de chaque entrepreneur(e) autonome et responsable au sein du collectif **Oui Ensemble** en réseau pour **Bien Vieillir Longtemps Ensemble**. (p.11)
- B. Le rôle de la cellule conceptuelle **ESRH-Psychologues du travail**. (p.19)
- C. L'offre de service "Ressources Humaines" **Oui Ensemble**. (p.20)

Les équipes d'**ESOE**, constituées dans un esprit de compagnonnage, abritées au sein de l'**Organisation Sociale Inclusive Oui Ensemble** en réseau, choisissent en toute autonomie leur domiciliation qui peut être sur un tiers lieu déjà créé sur les territoires.

La plateforme SiRH (*Système Informatique Ressources Humaines*) fait vivre le projet en épaulant tous(tes) les intervenant(e)s dans leurs démarches au quotidien, pour répondre à une économie de la demande personnalisée, sur mesure, et à la carte.



Les populations vieillissent, le visage de la précarité change, le climat se modifie...

⊕ Revisitons nos modes de vie (Pièce attachée)

De façon à sensibiliser, guider, et éduquer, à revisiter nos modes de vie, les forces vives **Oui Ensemble** dispensent une action pédagogique écoresponsable qui fait partie intégrante des Produits/Services RH préconisés dans le réseau pour maintenir en activité.

De manière à donner un sens à la vie par l'épanouissement de valeurs humanistes, en maîtrisant l'importance que nous donnons à la propriété contre celle donnée à l'usage, nous sommes invités(es) :

- à revisiter nos relations aux autres,
- à réapprendre à faire confiance,
- et à entrer dans une démarche d'actions sous une forme partenariale.

⊕ Évoluons dans nos représentations sur le monde du travail

Trois profils complémentaires d'**Entrepreneur(e)s Sociaux(ales) Oui Ensemble** interviennent en synergie pour appuyer le bon développement de Produits et de Services, dans le respect des territoires, des statuts sociaux des individus et des organismes, en déployant :

- Le "Travailler autrement, Vivre dignement, et Vieillir Sereinement" avec le "Maintien en activité" adapté à chaque étape de la vie.
- Les modes de vie durables et responsables par l'optimisation de l'économie circulaire en faveur de l'émergence de sociétés plus écologiques et solidaires.

A. Une politique RH mise au service de chaque entrepreneur(e) autonome et responsable au sein du collectif en réseau **Oui Ensemble pour Bien Vieillir Longtemps Ensemble**

La politique des RH, construite sur un nouveau modèle de réussite pour transformer la société, est l'offre de service **Oui Ensemble** architecturé de manière à "Travailler autrement, Vivre dignement, et Vieillir Sereinement", par les "savoir-agir" évolutifs sécurisés afin de rester auteur de sa vie de façon pérenne, avec son brassage culturel et ses modes de vie responsables, nous cassons les codes et les usages.

- Comment est abordé le "Travailler autrement" ?

Les **Entrepreneur(e)s Sociaux(ales)** conduisent les "savoir-agir" qui font référence au domaine professionnel, avec le déploiement des compétences transversales entre le « Travail » à Domicile et en Entreprise, secondés par des acteurs partenaires éco-compatibles. Le modèle économique créé ex-nihilo, avec son montage financier qui sert des valeurs altruistes et éthiques, soutient la sécurisation des revenus du "Maintien en activité" adapté à chaque étape de la vie.

- Comment est abordé le "Vivre dignement" ?

Les **Entrepreneur(e)s Sociaux(ales)** conduisent les "savoir-agir" qui font référence aux comportements d'une personne de façon à se respecter et mériter le respect de l'autre, parce que la dignité humaine est la valeur universelle qui précède celles, de liberté, d'égalité et de solidarité. Avec son fonctionnement éthique inscrit dans une mise en perspective de développement durable et de prévention, l'approche humaniste novatrice soutient le "Maintien en activité" sécurisé.

- Comment est abordé le "Vieillir sereinement" ?

Les **Entrepreneur(e)s Sociaux(ales)** conduisent les "savoir-agir" qui font référence aux capacités et aux motivations d'une personne à vouloir rester autonome et responsable à son domicile, en osmose avec ses proches et ses aidants professionnels. Un soutien humain différent a été pensé pour améliorer le "Maintien en activité" des personnes vieillissantes, dans la maîtrise des coûts et la valorisation des aidants professionnels afin de sécuriser leur accompagnement.

Le cœur de l'activité RH **Oui Ensemble est construit dans des processus transversaux pour :**

- Le management des compétences et des talents : intègre la définition de celles stratégiques avec les moyens d'acquisition et leur développement, un axe couvrant la gestion des compétences individuelles et collectives.
- Le management de la performance avec les activités managériales de proximité et d'accompagnement, soutenues par les outils RH (*mis à disposition au sein d'une plateforme SIRH*) : permet l'évaluation et l'autoévaluation, ainsi que la visualisation du niveau de performance individuelle et collective :
 - Encourager la responsabilité et l'engagement des **ESOE**.
 - Mobiliser sur le triptyque : performance, qualité de prestation, bien-être au travail.
- Le management valorisant les parcours professionnels et les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité : gestion de carrière, dispositif de rémunération, recrutement, etc. ...
- Le management de la qualité de vie au travail par les démarches de prévention, notamment sur la lutte contre les TMS et les RPS : articulation des niveaux de prévention primaire, secondaire, tertiaire.

La dynamique du projet **Oui Ensemble repose sur les motivations, les qualités et les compétences, qui animent les personnes qui vont le porter en collaborant directement ou indirectement :**

- Par une gouvernance des RH conduite dans le cadre de l'évaluation de la performance globale :
 - Sociétale : en diminuant la précarité des métiers au domicile des particuliers, et en soutenant la compétitivité des Organismes employeurs avec une action qui cible le "Maintien en activité" des publics en risque d'exclusion.
 - Sociale : en proposant, au sein d'un projet qui a un sens pour tous, des missions structurées sur la transférabilité de compétences clés, interactives et interdépendantes d'un secteur d'activités à l'autre.
 - Économique : en encourageant l'autonomie financière dans l'emploi, avec la mutualisation des sources de revenus afin de sécuriser les collaborateur(trice)s.

1. Comment notre politique RH répond-elle « aux 10 principes de la maîtrise de la pensée complexe d'Edgar MORIN, une aide à la décision dans un grand nombre de contextes, dont l'entreprise » ?

Le résumé : « *Penser dans un monde complexe nécessite un changement radical dans l'articulation des savoirs qui consiste à passer d'une pensée simplifiante à une pensée qui relie. Résolue à l'irréductibilité, elle invite à la suspension du jugement tout en affirmant la nécessité du courage pour parier, donc agir. La pensée complexe ne résout pas d'elle-même les problèmes, mais elle constitue une aide à la stratégie qui peut les résoudre.* »

1. Au moyen de notre outil de travail architecturé dans le procédé global de conception de façon à accompagner "le changement de paradigme qui passe de la pensée simplifiante à la pensée complexe", nos ESOE agissent contre la précarité, à chaque étape de la vie, dont celle en lien avec le vieillissement des populations, en ambitionnant de réconcilier : inclusion sociale, qualité de vie au travail, et environnement.
2. Notre action, ancrée sur le respect de l'individualité et celui de l'ouverture aux autres, l'autonomie financière, physique, affective et relationnelle, est harmonisée de manière à pouvoir "relier et tisser ensemble les points de vue, les disciplines, les niveaux d'analyse, avec le double mouvement physique (sortir de ses silos, se déplacer vers l'Autre, aller voir ailleurs) et psychologique (faire preuve d'empathie et de compassion pour entrer dans le monde de l'Autre, le comprendre et parvenir à multiplier les points de vue)".
3. Les modes de vie recoupant les dimensions individuelles et collectives, la mobilisation est projetée "par l'application de l'irréductibilité sans céder à la quête de simplification pour comprendre l'Autre et nous inviter à ne pas le réduire à quelques actions ou discours".
4. Afin que nos engagements altruistes et éthiques ne soient pas que des « mots » et que rien ne nous échappe, nous déployons nos activités avec la gouvernance inclusive qui optimise les moyens humains dans la dynamique de terrain, "en les reliant, sans réduire, sans synthétiser, avec la double logique adoptée (d'où le principe dialogique) : penser simultanément les contradictions et les complémentarités".
5. Le projet, qui vise à "dépasser la controverse individu/société ou agent/structure en reliant l'individu à la société", a été coordonné par étapes et avec des expérimentations compilées sur l'ensemble des problématiques sociétales locales.
6. De manière à "chercher un nouveau rapport à la causalité", c'est-à-dire "un passage d'une causalité linéaire (qui oblige à trancher entre les propositions), à une causalité récursive", la politique des RH Oui Ensemble est garantie par la philosophie de son concept de vie Bien Vieillir Longtemps Ensemble :
 - L'Humain mis au centre : Construire des relations ; Réapprendre la confiance ; Démarche écoresponsable.
 - Intergénérationnel : Compter sur les compétences des âgés et des jeunes ; Maintien dans l'emploi et l'activité à chaque étape de la vie ; Travailler l'autonomie de chacun(e).
7. "Penser la complexité impliquant d'utiliser le désordre et non de le fuir, car il peut se révéler, comme lors d'une crise, la source d'un nouvel ordre", c'est en ce sens que notre projet a été mûri pour faire face :
 - À toutes les formes de déviances (exemples : les conflits d'intérêts et l'économie non déclarée), traitées avec une solution de substitution plus sécurisante et valorisante au sein d'un collectif en collaboration.
 - Au retour ou au "Maintien en activité", mis en cohérence entre l'articulation des savoirs et les fonds alloués à la formation dispendieuse et pas toujours adaptée.
8. Le projet citoyen Oui Ensemble a été orchestré dans le fonctionnement global complexe afin de "se préparer à l'inattendu en développant l'intelligence stratégique pour saisir les opportunités et faire face aux aléas néfastes".
9. De façon à seconder et sécuriser les Ressources Humaines des projets qui s'avèrent être en interdépendance et qui risquent l'effet domino, nous nous mettons en action "en envisageant le passage à l'action comme un pari éclairé par la pensée complexe qui prend seulement en compte le processus de prise de décision".
10. "Plutôt que de critiquer, nous privilégions l'autocritique qui est une hygiène essentielle pour entretenir une conscience veilleuse permanente", en cheminant devant la destruction continue des écosystèmes avec une exigence de globalité du service fourni (santé protégée ; intimité et lieu de vie préservés ; vie sociale maintenue/enrichie ; rythme et préférences respectés).

2. Comment notre politique RH privilégie-t-elle la réussite individuelle au sein du collectif ?

Les ESOE arbitrent les attentes évolutives de l'individu au sein du collectif en pilotant les activités, entre autres, aux côtés des publics séniors et de la jeunesse qui a besoin de nous et nous d'elle, dans le sens où la dispensation des missions, sur les rapports "gagnant-gagnant", repose sur la politique globale des RH intergénérationnelle et transculturelle.

➤ En établissant des rapports sociaux construits sur des conditions qui favorisent les "savoir-faire", les "vouloir-faire" et les "pouvoir-faire" :

De manière à inciter à adopter des modes de vie durables : proposition d'une **Organisation en réseau** qui facilite l'expression des "savoir-faire" et des "vouloir-faire" dans une démarche centrée sur « l'Humain » et sa valorisation personnelle et collective.

De façon à motiver à "pouvoir-faire" des projets adaptés aux êtres vivants dans le respect de leur environnement : déploiement d'une **politique des RH** collaborative décentralisée sur des savoir-agir transversaux.

Pour développer les "savoir-faire" et faciliter les "vouloir-faire" :

1. Un **respect de son individualité**.
2. Un **sens donné à sa vie** par l'épanouissement de valeurs humanistes avant celles matérielles.
3. Une **ouverture** transculturelle et intergénérationnelle ancrée sur le respect de soi, la confiance en soi, et l'estime de soi.
4. Une **formation** adaptée tout au long de sa vie.
5. Un maintien de son **appartenance** à une communauté orchestrée autour de valeurs et d'intérêts convergents afin d'être sécurisé(e) et garder une dignité sur un territoire choisi.
6. Une **liberté** dans le "Maintien en activité" avec un choix pour le "Maintien de l'équilibre et de la bonne santé" qui intègre l'évolution de la perte d'autonomie et la fin de vie, le "Lieu de vie", et la "Vie sociale".

Pour motiver et fédérer à "pouvoir-faire" :

7. Une démarche dans des **valeurs éthiques** communautaires partagées.
8. Une **confiance** envers la gouvernance, les responsables et les dirigeants, valeurs d'exemples dans une approche citoyenne collaborative décentralisée.
9. Une **équité** dans les droits et les devoirs de chacun(e).
10. Une **transparence** sur l'évolution des projets et leurs conséquences.

Les ESOE animent la communauté « Travail » adossée à la politique des RH **Oui Ensemble** avec un collectif de **PIC**, publics et privés sous tous statuts juridiques :

- En accédant aux Services des Particuliers par la **bienveillance** : appréhension de toutes les formes de maltraitances et de conflits d'intérêts, sources de mise sous pression psychologique avec des débordements et des effets collatéraux qui complexifient les relations entre intervenant(e)s et Usagers-Clients.
- En soutenant la compétitivité des entreprises dans le respect de la GPEC et de la RSE : devant les TMS (Troubles Musculosquelettiques) et les **Risques Psycho-Sociaux** (RPS), consolidation des activités des RH fragilisées.

Nos réflexions sur le "Maintien en activité" sont orientées sur la reconnaissance de la capacité à penser et à agir "ensemble" : tout le monde a sa place dans l'Organisation **Oui Ensemble**. Aucune frontière entre les générations et les cultures car, quel que soit notre âge, notre statut social, nos us et coutumes, et notre couleur de peau, nous sommes toutes et tous concerné(e)s par les ruptures en cours sur notre territoire. La diversité est valorisée sur la singularité et les différences, en offrant la possibilité de contribuer chacun(e) à son niveau.

Toutefois, un projet motive un individu en fonction :

- De son tempérament, son capital génétique, son profil, ses représentations et interprétations personnelles et professionnelles, ses expériences et compétences spécifiques, etc.
- De ses immersions dans des contextes de vie, des cultures, des secteurs d'activités, etc., le tout sur des périodes plus ou moins longues.
- De ses peurs, cachées dans un savant cocktail entre tous ces ingrédients, qui l'enferment parfois dans une posture et des certitudes qui peuvent le mettre en échec.

De manière à évoluer dans la même direction, et afin de ne pas provoquer de quiproquos avec des attentes que nous ne pourrions pas satisfaire, nous nous sommes référés au dictionnaire Larousse pour départager les personnes de nature individualiste, et celles dans le respect de l'individualité :

- L'individualité est la « *caractéristique d'un être qui le rend tel qu'il ne puisse être confondu avec un autre être. C'est ce qui fait l'originalité, la personnalité d'un individu, et qui le différencie, l'oppose aux autres* ».
- L'individualisme est « *une tendance à affirmer son indépendance vis à vis des autres. Une tendance à s'affirmer indépendamment des autres, à ne pas faire corps avec un groupe* ».

- **Motiver l'ouverture à l'autre :**

L'architecture de notre modèle économique soutient notre politique RH qui accompagne les qualités et les compétences des membres du réseau, dans le respect de l'individualité défini et cadré dans nos procédures de fonctionnement pour contrer l'individualisme. Nous luttons contre cette dérive en sécurisant le travail par une action conçue en mode global et transversal afin d'inciter à collaborer en maximisant le "donnant-donnant" et la créativité solidaire.

- **En répondant aux besoins sociaux et économiques par la réconciliation de l'inclusion sociale, de la qualité de vie au travail, et de l'environnement :**

- Métissage des statuts juridiques pour cumuler les compétences et dispenser des missions, conceptuelles et opérationnelles, décloisonnées entre 7 Pôles d'Activités en faveur du "Maintien de l'équilibre et de la bonne santé", du "Lieu de vie" et de la "Vie sociale".
- Interactivité entre les 5 compétences clés rattachées aux fonctions principales pour répondre, en simultané, aux besoins des professionnel(le)s et des employeurs, "personnes physiques" et "personnes morales".
- Articulation avec les projets partenaires pour soutenir la consolidation de leurs résultats économiques.

- **En respectant l'individualité au sein du collectif :**

Nous respectons les RH qui ont une personnalité indépendante ou le besoin d'avancer en équipe entre personnalités compatibles (ponctuellement ou de façon récurrente), sans changer ni manipuler la personne.

Néanmoins, en sachant que nous rencontrerons tous types de comportements et qu'il ne suffit pas d'avoir une politique RH claire pour justifier un contexte relationnel sans problème au sein d'une Organisation, les contenus des apports des ESOE opérationnel(le)s sont canalisés avec les outils de pilotage qui appuient les Gérant(e)s des CAE dans l'analyse des situations. En cas d'anomalies détectées, des enquêtes de terrain sont diligentées, sans exclure le contrôle qui lève les freins et suscite des actions correctrices.

Après un accompagnement par les Gérant(e)s CAE (Coopératives d'Activités et d'Emplois) et/ou par la cellule ES conceptuelle RH-Form-Psychologues du travail, hormis que toutes les natures ne sont peut-être pas adaptées au fonctionnement éthique, une personne sera considérée "non compatible" avec le projet Oui Ensemble si celle-ci :

- Maintient une attitude inconciliable avec le collectif.
- Bénéficie des fruits du réseau tout en refusant de collaborer, une attitude qui isole naturellement.

- **Favoriser l'autonomie responsable au sein du collectif :**

- **En incitant à identifier ses besoins avant de passer à l'action :**

→ Connaître et affirmer ses besoins est une étape de la confiance en soi.

Oui Ensemble intègre la cause à effet des attitudes et des comportements individuels pour accueillir les actions plurielles. Par anticipation, chaque membre est invité à situer sa réflexion personnelle devant ses besoins de façon à s'épanouir en toute autonomie :

- Le cheminement dans des attitudes d'interdépendance et d'indépendance.
- L'identification d'éventuelles attitudes de dépendance (soumission ou victimisation) et/ou de contre dépendance (individualisme), qui pourraient provoquer des conflits, des pertes de temps, et mettre en déséquilibre la garantie de la finalité qualitative d'un travail collectif.

- **En reconnaissant le capacité à penser et à agir qui soutient l'estime de soi :**

→ Partir de son autonomie affective et relationnelle, et coordonner ses compétences, sur des missions décloisonnées au sein d'une équipe, pour développer son chiffre d'affaires et atteindre son autonomie financière.

→ Conduire ses activités sur la base de ses 4 principales qualités humaines :

- Sa capacité d'introspection afin d'identifier clairement ses émotions et leurs origines, écouter ses envies, ses besoins et ses motivations, limiter les erreurs et éviter de se mentir en rejoignant un modèle qui ne répond pas à ses attentes, qu'il soit social ou de pensée. Cela implique une démarche constante d'introspection pour bien se connaître. Les personnes qui ont une bonne connaissance d'elles-mêmes savent mener leur vie et déterminer leur choix, mais l'âge et l'expérience ne sont pas des garanties quant à cette qualité.

- Sa capacité à s'adapter à des situations variées, à ajuster ses comportements face à un monde en perpétuel renouvellement, à sortir de ses "certitudes", de manière à développer de bonnes collaborations. L'agilité, l'appropriation d'outils novateurs et l'ouverture sur de nouvelles approches, sont des conditions pour accéder à la productivité et au succès.
 - Sa capacité à se remettre en cause, à apprendre et à assimiler rapidement et efficacement, ce qui est devenu un facteur clé dans notre écosystème. La capacité de coopter de nouveaux procédés et d'y apporter un regard innovant, est capital au sein d'un milieu professionnel concurrentiel. La pression force à se retrancher systématiquement en tant que "sachant", or c'est par l'humilité que nous devrions compenser l'ignorance passagère avec la curiosité et l'envie d'apprendre.
 - Sa capacité à nouer des relations interpersonnelles et maintenir une cohésion d'équipe interactive qui inclut celle à distance au travers du numérique devenu une nécessité au quotidien de façon à être efficace et fournir un travail harmonieux. Cela exige de posséder des caractéristiques comme l'empathie, l'écoute, l'esprit de coopération et le respect. L'attention portée aux qualités relationnelles (franchise, transparence, équilibre émotionnel) est un critère fondamental.
- Identifier, au moment du traitement d'une demande, s'il(elle) est émetteur(trice) ou récepteur(trice), c'est-à-dire, pris dans le sens large du terme, maître d'ouvrage ("client(e)") ou maître d'œuvre ("prestataire"), et l'inviter à adapter ses traits de personnalité et son savoir-être. Responsable de sa relation à l'autre, il(elle) harmonise son comportement aux diverses situations, en modulant ses réactions dans une attitude respectueuse.
- Agir avec pertinence dans le contexte de son poste de travail en mobilisant ses ressources personnelles et celles du réseau et/ou de l'environnement.
- **En aidant à subvenir aux besoins et à garder une dignité par le maintien du sentiment d'appartenance à une communauté :**
- Rejoindre un projet fondé sur une cause universelle qui a un sens pour tous, en apportant sa propre touche à la construction du réseau.
- Partager l'information et la gouvernance en immersion au sein d'une équipe élargie avec des partenaires en collaboration interactive.
- Sécuriser en donnant l'opportunité de mutualiser les sources de revenus par la consolidation et le déploiement des compétences clés afin de diminuer la chaîne des intermédiaires, et revalorisation des rémunérations par une redistribution de la marge.
- Légitimer le travail par l'accès à l'actionnariat de façon à pérenniser son appartenance au concept et investir ses compétences sur la durée.
- **En permettant la réalisation individuelle dans un environnement adapté :**
- Pilotage de son activité en toute autonomie, en gérant ses revenus au moyen d'un tableau de bord modulable articulé sur la valeur temps/coût de ses compétences, et en gardant le contrôle par :
- La gestion de ses contraintes tant personnelles que professionnelles.
 - La maîtrise des facteurs du risque psychosocial (*l'exigence au travail et sa demande psychologique, quantité de travail, contraintes temporelles..., et la latitude décisionnelle sur son travail, possibilité de prendre des décisions, d'avoir les moyens pour réaliser son travail...*).
- Rencontres à la carte au sein d'ateliers d'EAPP (*Echanges et Analyses des Pratiques Professionnelles*) servant de support pour détecter les besoins de formation ou autres aux réalités des RH et des acteurs : création de liens et émulation collective des expériences et des connaissances, tant positives que négatives, de façon à identifier les différents composants d'un problème en vue de leur traitement.
- Soutien devant l'inconnu et l'incertitude avec, en support, les guides de valeurs et de savoir-être relationnels.
- Accompagnement à la conduite de projet entrepreneurial en équipe avec les PÍC.
- Évolution dans le confort d'une Organisation avec la mise à disposition d'outils logistiques et organisationnels au sein de la plateforme informatique **O**ui **E**nsemble.

o En accompagnant dans les relations humaines basées sur la confiance en soi et aux autres :

- Développer des relations personnelles intimistes et de proximité pour se sentir écouté, compris, et aidé dans sa prise de recul :
 - o En canalisant les erreurs de jugement et d'interprétation et les conflits qui en découlent.
 - o En gardant à l'esprit qu'il y aura toujours des événements extérieurs personnels, et/ou du stress dans le feu de l'action et le poids des responsabilités assumées, qui viendront parasiter les relations humaines. Ces relations peuvent être chahutées, mais placées sous la stabilité de la confiance, celles-ci ne sont pas perturbées par ces divers événements.
- Être soutenu(e), si besoin, par la cellule ESRH-Psychologue du travail de manière à anticiper les éventuels débordements avec ses effets collatéraux qui sont des sources de mise sous pression psychologique.

3. Comment notre politique RH est-elle conçue dans la démarche "Bottom-up" ?

Grâce au procédé de conception projet, global et transversal, il est possible de recouper les dimensions individuelles et collectives pour déboucher sur des capacités collectives, en tenant compte du fait que les conditions de toutes les actions sont collectives, mais que l'option elle-même, c'est-à-dire le choix, n'est pas d'ordre collectif.

En partant de la cause Bien Vieillir Longtemps Ensemble, nous libérons les énergies et les créativité de chacun(e) au bénéfice de tous(tes) sur les territoires, en synergie et en interaction dans l'intelligence collective.

Les missions des ESOE ont été structurées sur des rapports sociaux établis avec des conditions qui permettent à chacun(e) d'entre eux(elles) d'agir avec compétence, dans un équilibre entre leur :

- "Savoir agir" (*savoirs, savoir-faire, savoir-être, aptitudes physiques*).
- "Vouloir agir" (*avoir du sens, image de soi, reconnaissance, confiance, contexte incitatif*).
- "Pouvoir agir" (*organisation du travail, moyens, attributions/missions, conditions de travail, réseau de ressources*).

Ayant conscience de l'importance donnée à son "savoir agir", qui est en corrélation avec son sens des responsabilités dans sa relation à l'autre, l'ESOE garde à l'esprit que l'approche individualiste de l'entrepreneuriat est contre-productive et limitante pour le déploiement pérenne de ses activités dans le collectif Oui Ensemble.

Il(elle) considère donc son "savoir être" comme sa clé d'entrée afin d'optimiser sa réussite dans le réseau Oui Ensemble (*composante du "savoir agir" déterminante dans toutes les relations de travail, qu'elles soient en entreprise et/ou auprès des employeurs particuliers, le manque de "savoir être" peut conditionner l'inconfort et les conflits*).

Chacun(e) pilote ses activités sur la base de ses principales qualités humaines, ses capacités d'introspection, d'adaptation à des situations variées, de remise en cause, et à nouer des relations interpersonnelles, d'autant plus que certains de nos sociologues estiment que de nos jours, nous jouons l'essentiel de nos vies dans nos relations aux autres en incluant :

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

À partir de leur vision convergente sur l'évolution du monde du travail, dans la notion de développement durable pour « Bien-Vivre », chaque ESOE produit, individuellement ou en équipe, de façon à répondre en simultané aux besoins des personnels et des diverses clientèles, "personnes physiques" et "personnes morales" acteurs économiques.

4. Comment notre politique RH prend-elle en compte : le capital financier, le capital humain et celui de l'environnement naturel, adaptés à chaque étape de sa vie de manière à la traverser dans un état de complet bien-être, physique, mental et social ?

Nous abordons par anticipation l'éthique, qui est "une réflexion argumentée en vue du bien-agir", parce qu'elle est la cause d'un grand nombre de sujets de société qui posent problème.

"Le fondement d'une nouvelle éthique" est approché sans pour autant stigmatiser le manque d'éthique relié à une situation de survie et de précarité.

La capacité à penser et à apprendre, à tous les âges, est accompagnée, et "le monde écoresponsable" est appréhendé en sécurisant les RH par un montage financier qui sert les valeurs altruistes et éthiques, avec des revenus du « Travail » appliqués sur des compétences transversales.

5. Comment notre politique RH peut-elle dispenser des services qualitatifs qui reposent : sur la confiance vécue comme une ouverture inscrite dans la durée, et sur la compétence responsable avec son savoir-faire relationnel qui intègre le respect des différences et du libre choix ?

• La confiance

Divers philosophes, psychologues et chercheurs en sciences sociales ont défini la notion de confiance qui peut être entendue comme « *Un état psychologique se caractérisant par l'intention d'accepter la vulnérabilité sur la base de croyances optimistes sur les intentions ou le comportement d'autrui* ».

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

Les rapports humains s'épanouissent sur une relation de confiance partagée, et afin de l'entretenir, les équipes et les services sont configurés à échelle humaine sur le territoire local.

• La compétence responsable

Oui Ensemble favorise la manifestation des compétences responsables de ses membres en faisant coexister :

- Le "savoir-faire" au sens large du terme (*Connaissance/Pratique/Comportement relationnel/Aptitude physique*).
- Le "vouloir-faire" avec un management sur la reconnaissance du pouvoir et de l'autorité par les compétences, en appliquant la politique des RH conduite dans le cadre de l'évaluation de la performance globale.
- Le "pouvoir-faire" avec notre Organisation en réseau et notre SIRH (*Système Informatique Ressources Humaines*) mis à disposition pour soutenir, en temps réel, leurs activités au service de leurs clientèles.

La responsabilité est assumée dans tous les sens du terme, sans se déresponsabiliser sur autrui. Une ressource humaine compétente "sait", "veut", et "peut", agir avec pertinence, dans le contexte de ses attributions professionnelles. Cette situation personnelle de travail sur des objectifs assignés, à un moment précis et dans un lieu déterminé, se fait en mobilisant ses ressources personnelles, celles du réseau et/ou de l'environnement.

Une attention toute 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.

Tous les membres ont le libre choix et évoluent dans l'ouverture aux autres avec tolérance, car en interaction constante avec des personnes issues de cultures et d'horizons variés, souvent dotées de référentiels de fonctionnement très différents des siens.

Oui Ensemble a défini des guides de valeurs et de savoir-être relationnels qui accompagnent devant l'inconnu et l'incertitude. Ils sont un repère qui permet à chacun(e) de se situer dans sa réflexion personnelle et pour l'action. Chaque membre fonctionne sur ces guides qu'il se doit de respecter :

- Un pacte de fonctionnement entre actionnaires de la SAS Oui Ensemble.
- Un règlement intérieur de fonctionnement éthique évolutif.
- Une charte de l'éthique et des responsabilités professionnelles pour Bien Vieillir Longtemps Ensemble.
- Une charte de l'éthique et des responsabilités des personnes âgées face au climat.

Tout membre est responsable de sa relation à l'autre : un **ESOE** autonome est responsable de ses actes, et par conséquent de ses choix qu'il est seul à prendre et à assumer, et il a le droit à l'erreur.

Chaque **ESOE** évolue en méthode, dans le partage de l'information et de la gouvernance, en veillant à ne pas faire de rétention d'information inconsciente.

Tous les membres **ESOE** évoluent dans le respect de l'entrepreneuriat collectif articulé entre tous les acteurs, ce qui leur impose une bonne capacité d'écoute afin de comprendre et répondre aux besoins en présence.

Oui Ensemble permet le travail, dans le respect des personnalités et des rythmes individuels, qui se traduit par une totale liberté dans l'action, tout en ayant les mêmes contraintes que les autres Organisations quant aux devoirs et aux obligations :

- Les travaux finalisés doivent répondre aux besoins, être qualitatifs, contrôlés si délégués, livrés dans les temps et les horaires planifiés.
- Leur qualité est filtrée par les "maîtres d'ouvrage" qui sont les acheteurs de Produits/Services pour répondre aux attentes de leurs clientèles [*Clientèles "personnes morales" et "personnes physiques" / Propriétaires Intellectuels (PI) des Pôles d'Activités (PA) et Produits-Services (PS)*].

Il n'y a aucune notion de relation et de pouvoir hiérarchique entre les membres qui, quelles que soient leurs relations personnelles, se cooptent entre eux pour leurs compétences et leur savoir-faire relationnel responsable.

Tous les membres du réseau ont accès à la conception, qu'elle soit, pour un Pôle d'Activités, un Produit/Service ou un Outil-Support de fonctionnement. Les modalités décrites dans les procédures sont ratifiées avec la conceptrice **Oui Ensemble** ou le PI (Propriétaire Intellectuel) d'un Pôle d'Activités.

Être responsable dans **Oui Ensemble** c'est :

- Accepter et respecter les guides de valeurs et de savoir-être relationnels.
- Remplir les prérogatives inhérentes à sa CSR (Convention Spécifique de Responsabilités), sa fiche de fonction et ses missions choisies à la carte, en faisant suivre l'action à la parole pour satisfaire la chaîne des compétences impliquées dans un projet, et garantir la finalité d'un travail collectif qualitatif.

• Le service qualitatif

Le modèle économique **Oui Ensemble** est construit sur la performance humaine en interaction entre toutes les compétences clés de ses membres au service de ses clientèles.

La qualité est arbitrée sur les contenus et/ou les technicités des Produits-Services livrés, avec éthique et respect de la relation qui émane des motivations de chaque entrepreneur(e) impliqué(e). Cette qualité de service, évaluée par les clientèles qui reconnaissent ou non la qualité des services rendus, se traduit par leur confiance inscrite dans la durée.

6. Comment notre politique RH cible-elle la collaboration dans l'apprentissage ?

Les formations intègrent la dimension collaborative de l'apprentissage en plaçant les RH au centre de l'attention.

Nous participons à la lutte contre l'abandon et l'isolement en suscitant l'engagement avec :

- La mutualisation des compétences en présentiel, de façon à concevoir l'action avec les besoins et les expérimentations de terrain pour cheminer vers le "Maintien en activité".
- Le respect de ce qui est apporté en connaissances et compétences : par chacun(e), par les relations et les interactions entre tous(tes), et par ce qui est travaillé-animé en face à face.



Des supports d'e-learning sont intégrés au concept des styles d'apprentissage pour promouvoir une approche pédagogique où les apprenants sont au cœur du processus d'apprentissage.

Les recherches d'Howard Gardner (*psychologue et éducateur de Harvard*) l'ont amené à conclure 7 types d'«intelligence» reliés à sept compartiments de notre cerveau : linguistique, logico-mathématique, spatiale, musicale, corporelle-kinesthésique, interpersonnelle, intrapersonnelle. Depuis, il a été identifié une 8^{ème} intelligence, celle "naturaliste". Nous nous servons de toutes ces intelligences, en sachant qu'une d'entre elle peut dominer les autres et orienter l'apprentissage.

N'oublions pas que repenser nos sociétés induit une remise à plat de notre système éducatif qui tue la créativité de nos enfants !

► **Sir Ken Robinson**, expert britannique en éducation, l'exprime avec beaucoup d'humour, sans compter ces quelques mots du philosophe britannique Bertrand Russell : « *Nous sommes confrontés au fait paradoxal que l'instruction est devenue l'un des principaux obstacles à l'intelligence et à la liberté de pensée* ».

B. Le rôle de la cellule conceptuelle ESRH-Psychologues du travail

1. La cellule a pour mission de faciliter l'intégration et la réussite des RH

Un "savoir-faire", bonifié par tous les ingrédients **Oui Ensemble** afin de "pouvoir faire", peut ne pas suffire pour motiver une personne à "vouloir-faire".



Une personne connaît ses difficultés, ses intérêts et ses besoins, qui soutiennent ses attentes envers le collectif.

Si besoin, elle peut faire un travail personnel et individuel avec la cellule ESRH-Psychologues du travail pour se connaître, savoir s'accepter, et développer la confiance en soi qui s'acquiert par :

- Une sécurité intérieure.
- Une affirmation des besoins.
- Une acquisition de compétences.
- Une reconnaissance par les autres.

C'est un exercice de style qui demande à faire un vrai travail sur soi, d'autant plus si nous prenons en considération les « 5 blessures émotionnelles capitales » que Natacha CALESTREME met en avant en soulignant que chacun(e) d'entre nous, amené(e) à en vivre, a mis en place un comportement en adéquation :

- Blessure de rejet : recherche la perfection dans le travail, privilégie la solitude, est considéré(e) comme "à part" dans sa corporation, et préfère vite lâcher prise face à une situation difficile plutôt que d'entrer en guerre.
- Blessure d'abandon : recherche l'attention et s'épanouit dans un métier qui offre une visibilité publique. Demande des conseils et ne les suit pas nécessairement, ne supporte pas de vivre seul, plutôt chaleureux(se) avec son entourage.
- Blessure d'humiliation : aime prendre son temps, se donne beaucoup de mal pour éviter les critiques. Généreux(se), s'impose de faire plus pour les autres que pour lui(elle)-même au point d'avoir le sentiment qu'on abuse parfois de lui(elle).
- Blessure de trahison : les problèmes des autres ne sont pas sa priorité, aime contrôler chaque situation et tout faire par lui(elle)-même, cherche à impressionner, comprend et agit rapidement.
- Blessure d'injustice : très exigeant envers lui(elle)-même, cherche la perfection. Estime qu'il(elle) n'a aucun problème et a des difficultés à se faire plaisir sans se sentir coupable.

Fonctionnement en équipe dans le réseau **Oui Ensemble** :

En cas de désaccords pouvant aller jusqu'à une impasse, l'intervention d'un(e) ESRH-Psychologue du travail est sollicitée en conseil d'arbitrage.

Sa médiation a pour but de nuancer, tempérer et neutraliser les erreurs d'analyses et d'interprétations. Suivant les problématiques en présence, il(elle) peut suggérer des actions correctives afin d'éviter les situations de rupture, sans cause réelle et sérieuse, qui seraient regrettables et en contradiction avec un projet humaniste.

2. Les outils d'organisation-gestion-RH sont abrités dans l'arborescence du SIRH **Oui Ensemble**

La cellule des ES conceptuel(le)s RH-Form prend en charge la coordination des interventions conceptrices au sein du réseau, organisées en fonction des attentes.

La conceptrice du projet **Oui Ensemble** et les ES conceptuel(le)s ont conçu les outils d'organisation-gestion-RH pour lancer le projet. Au fil du déploiement du réseau et des besoins, ils(elles) seront secondé(e)s par les Propriétaires Intellectuels des Pôles d'Activités et les ESOE ressources.

3. Les Produits-Services RH Oui Ensemble sont facturés à la carte aux RH entrepreneur(e)s

Le(la) Gérant(e) CAE est un(e) Entrepreneur(e) Social(e) dans le "faire-faire", en capacité de conduire des Ressources Humaines ES Opérationnel(le)s autonomes et responsables sur un territoire délimité.

Les Gérant(e)s CAE adhèrent à la licence de la marque Oui Ensemble qui précise les modalités des interventions de la cellule des ES conceptuel(le)s RH-Form.

À la demande d'un(e) Gérant(e) CAE, la cellule des ES conceptuel(le)s RH-Form accompagne le pilotage de l'ETD (Entité Territoriale Départementale) au service :

- De la démarche qualité envers les clientèles : s'il a été détecté sur le terrain, et/ou par les outils en ligne, une anomalie dans le fonctionnement managérial d'une antenne ETD, et/ou un dysfonctionnement pouvant entraîner des RPS (Risques-Psycho-Sociaux), la cellule RH intervient afin de seconder le(la) Gérant(e).
- Dans le cas de besoins personnels et/ou d'un conflit non résolu, à la demande d'un(e) ESOE, la cellule des ES conceptuel(le)s RH-Form peut également intervenir de façon à éclairer la situation et soutenir une solution.

Dans ce contexte, l'intervention de médiation-conseil-arbitrage est facturée. Le(la) psychologue du travail assume une mission en tant que "Prestataire", à la demande d'un(e) ESOE qui est un(e) "Client(e)" :

- Est "Client(e)", le(la) membre qui sollicite l'intervention du "Prestataire".
- Les conditions sont décrites et validées par anticipation sur un "Ordre de mission bilan RH".
- Le paiement final de la prestation est effectué dans le respect de la répartition des responsabilités avec la démarche à l'ordre du jour.

4. Les Produits-Services RH Oui Ensemble sont facturés à la carte aux clientèles "personne physique" ou "personne morale"

Le sérieux du projet, avec ses résultats quantitatifs et qualitatifs détaillés, est démontré dans le plan financier élaboré en formant une boucle indissociable, entre toutes les composantes du projet et la production de valeur, afin d'atteindre le seuil de rentabilité à la fin de l'année 3.

Les apports en industrie des ESOE, avec le montant des rétributions et leurs modalités, font partie des procédures, dont le « Pacte de fonctionnement entre actionnaires SAS Oui Ensemble ».

Certain(e)s ESOE auront les compétences pour concevoir seul(e)s des Produits-Services RH. La cellule ES conceptuelle RH-Form de la SAS Oui Ensemble, qui pilote la conception de la gouvernance RH-formation, n'a alors qu'un rôle de contrôle de manière à attester la qualité des dits Produits-Services RH qui seront dupliqués auprès des clientèles du réseau.

C. L'offre de service "Ressources Humaines" Oui Ensemble

Les marchés mondiaux entraînent un manque de visibilité sur l'avenir qui oblige les "personnes morales" à optimiser leurs capacités de réactivité de façon à rester compétitifs et pérenniser leurs actions.

La démarche RH Oui Ensemble a vocation à être dupliquée.

Notre recette des RH pour le "Maintien en activité" accompagne toutes les Ressources Humaines qui souhaitent rester auteur de leur vie, et elle soutient nos partenaires face à la RSE (*Responsabilité Sociétale des Entreprises*) et la GPEC (*Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences*).

