

Visio CAE Opteos - 13/10/21

Présents :

Anne-Laure Cabirol, Audrey Berouard, Benoît Thévard, Camille, Cécile, David, Erwan, Fabien H, Laure Vivier, Laurence G, Laurence P, Lucie Clarysse, Marc Frérebeau, Nicolas Témieau, Olivier Henry, Paula Vélez Bravo, Vincent D, luc Léger

Invité : Christophe Barron

<https://www.opteos.fr/actualites/le-partage-de-la-gouvernance-chez-opteos/>

Le schéma réalisé par Lucie (facilitation graphique) :

<https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/T5WpGGZ4gEGtD6y>

Présentation de la Cogé

Présentation d'une cogérance partagée, expérimentée à Artefacts depuis 3 ans.

Décharger au max la cogérance de tâches techniques pour se concentrer sur :

- animation du collectif
- stratégie

Optéos :

- CAE orientée services sur un périmètre moins large
- accompagnement organisé de pair à pair
- 1 seul gérant
- une période difficile après laquelle il a fallu rebondir et il semblerait qu'ils aient réussi

Actuellement Artefacts est dans le creux de la vague et l'idée est d'aller profiter de l'expérience de tiers

Pierre a quitté l'équipe de la coopérative hier soir. => nouvel "organigramme^{*}"

Thomas reprend une partie des missions de Pierre sur le 45.

Présentation de Christophe

Entrepreneur au sein d'Optéos depuis 2 ans et pas mal impliqué dans l'accompagnement de la gouvernance.

et accompagnement des personnes et des groupes dans l'intelligence collective

Proposition

- Sondage : avez-vous lu l'article de Christophe ? 6 oui / 6 non
- Attentes via Klaxoon : <https://app.klaxoon.com/join/UMNZJ7E>

- 10-15' : présentation d'Optéos et son fonctionnement (chacun garde ses questions)
- travail en groupe
- retour ensemble pour répondre aux questions et prendre acte des débats qui s'ouvrent

Attentes

Lister nos attentes vis à vis de cette conf sur un tableau blanc : <https://app.klaxoon.com/join/UMNZJ7E>

Copie d'écran des post-its "attentes" <https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/am8qkxr56g5E2ri>

- S'inspirer de vos bonnes idées en matière de gouvernance Lucie aussi Paula
- Partage d'expérience de gouvernance d'une CAE Audrey
- Découvrir des modèles différents de gouvernance AnneLaure
- Avez-vous des groupes de paroles régulier institués sur différents sujets concernant le collectif opteos ? Erwan
- apprendre d'autres modes de gérance & admin
- Bénéficier d'un retour d'expérience auquel on pourrait s'identifier
- Récupérer plein de bonnes idées (LaurenceP)
- Trouver des nouveaux leviers pour encourage l'accessibilité au sujets liés à la gouvernance Nico T
- Développer l'expérience de l'élection sans candidat Marc
- Voir ce qui se fait ailleurs/apprendre des expériences David
- Un éclairage sur d'autres modes de gouvernances Laure
- Ne pas se retrouver avec un trou en terme de dynamiques entre les personnes ultraconnectées et les autres OHY
- Avoir une vision concrète d'un autre mode d'organisation (Cécile)
- Partage du modèle économique? (quelle part d'autofinancement (de quoi est-elle composée), part subvention,etc... Audrey
- Se rassurer David
- Connaître les avantages et les inconvénients de votre mode de gouvernance et d'organisation (Cécile)
- L'implication des coopérateurs via les pôles, comment ça se passe ? (Camille)
- Mieux comprendre les enjeux de gouvernance de la coopérative
- voir si la stigmergie est faisable aussi chez nous Laurence G
- Retrouver une gouvernance plus horizontale en dépit de notre taille croissante OHY Paula
- La décision par consentement est-elle utilisée effectivement ? et à quelle fréquence ?

Optéos

SARL

90 personnes en CAPE et ESA

1/3 entrepreneurs dans innovation numérique (commun + libre)

1/3 dans innovation sociale (accompagnement, 1/3 lieux)

1/3 autres : céramistes, réparateurs vélos, conception matériel pour brasserie, etc.

basée à Lille, 85% des entrepreneurs sur le Nord

entrées uniquement en lien avec des entrepreneurs déjà dans la CAE

2016-2017 : descendue à 15 entrepreneurs

2021 : 90 personnes → nombre doublé tous les ans

15 à 25 entrepreneurs impliqués dans le fonctionnement de la coopérative

Simon Sarazin a repris la gérance à condition d'adopter un autre mode de gestion : fonctionnement en stigmergie et

Basé sur les propositions que chacun peut faire pour la coopérative

tâches critiques ou moins critiques

Outil : le tableau contributif

On y note :

- ce qu'on a fait
- le temps qu'on y a passé
- la contribution que l'on s'octroie (0 à 30 € de l'heure)

Fonctionnement en cercles

Au départ 3 cercles

- cercle accompagnement : les entrepreneurs ont tous un référent (accompagnement pair à pair)
- cercle tech
- cercle communication

Aujourd'hui 6 en tout :

- admin / compta : tâches critiques donc nécessite un engagement sur la durée
- qualiopi
- Vie coopérative
- Accompagnement
- Technique
- Communication

Tous les coop peuvent participer librement à tous les cercles (sauf admin, compta et accompagnement (qui sont critiques et demandent un engagement sur la durée)).

Outil : Élection sans candidats

Choisir une personne pour effectuer un rôle sans que cette personne soit candidate.

1. écrire les missions, décrire les qualités, les attentes pour ce rôle
2. 1er vote : chacun vote en justifiant "pourquoi telle personne"
3. second tour de vote où on ne peut voter que pour les personnes nommées au 1er vote, tient compte des arguments cités au 1er vote

La personne élue n'est pas la personne qui a le plus de votes : gestion par consentement = "se mettre à l'écoute de ce qui est bien" + faire un tour des objections. Si pas d'objection, la personne est désignée pour ce rôle si elle est d'accord également.

4. accord de la personne élue (ou pas)

Toutes les élections débouchent sur des attributions et donc des contributions rémunérées (sauf cas exceptionnel où quelques personnes refusent les rémunérations).

- Utilisé en premier dans le cercle accompagnement pour élire les accompagnants des nouveaux arrivants
- le cogérant ne voulait pas se retrouver seul à prendre les décisions et porter toutes les responsabilités
 - => élection sans candidats de représentants des cercles.
 - => élection d'une cogérante sans candidat

Stigmergie => équipe salariés (appui) très réduite = 2.4 ETP pour toute la coop

L'ensemble des contributions des entrepreneurs correspond en gros à 3 ETP en salaires.

- 1 salarié pour compta
- 1 salarié pour gestion RH

seuls 30 personnes sont sociétaires car la croissance est récente.

cogérants rémunérés 150€/mois (pour la charge mentale) le reste est dans la contribution selon les tâches réalisées

système de parainage : ceux qui sont intéressés, assistent à quelques réunions (1 réunion hebdo de 1h15)

Accompagnement = référent d'entrepreneur (CAPE/CESA)

CAPE contactés tous les 2 mois

CESA : 1 ou 2 entretiens annuels

Accompagnement complémentaire possible : ex. besoin de coaching en plus. On peut alors aller chercher les compétences en dehors du référent. (autre entrepreneur)

20 ateliers proposés et animés par les entrepreneurs

cercle d'orientation se réunit tous les 4/5 semaines, ordre du jour par le cercle d'orientation ou co-gérant. Christophe l'anime (s'assurer que les réunions aient lieu,

Travail en groupe : que nous évoque le fonctionnement d'Optéos qui nous a été présenté

Groupe si possible paritaires et avec des membres de l'équipe d'appui et des ESA.

Groupe 1

Audrey

Cécile

Erwan

Vincent D

Copie d'écran Groupe 1 : <https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/Zwr8AYfpS9d5qt6>

Réactions : Audrey (porte-parole G1) :

très enthousiastes sur le niveau de détail sur le fonctionnement en cercles (ça a l'air fluide sur le papier)

sensible au cercle d'orientation autour de la gérance (vision stratégique et politique)

questionnement sur un accompagnement 100% sous forme de "jetons" sans poste salarié ?

Questions : Audrey comment évaluer la valorisation des tâches ? pourquoi évaluer au temps passé et non à un livrable ? ?

Articulation avec les personnes de l'équipe d'appui ?

****Réponse de Christophe :****

rémunération variable : 0 à 30 €/h.

chacun demande une somme "en son âme et conscience", pas de contrôle par les autres, c'est au temps

passé tant pis si certains y passeraient moins de temps. Rupture culturelle à faire. Transition managériale prévision-contrôle -> écoute-adaptation. Croyance dans le fait qu'avec de l'attention on parviendra à trouver une solution.

Tableau contributif : parfois on discute sur "comment chacun fait" pour ajouter les contributions dans le tableau. les pbs sont plus liés au fait que certains ne notent pas tout ce qu'ils font et donc sont moins rétribués que ce qu'ils devraient. Ce qui compte c'est que les tâches soient effectivement réalisées.

Groupe 2

David
Anne-Laure
Fabien
Marie R

Copie d'écran groupe 2 : <https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/tWjjY27QAWDNjFr>

Réactions : Anne-Laure

- enthousiasme, inspirant, remarques très positives, projection dans une possible adaptation dans Artefacts

Questions : Anne-Laure

- enjeu des cercles. définis en fonction des besoins de la coop, par quelle méthodologie identifier les cercles à mettre en place ? Comment distinguer ce qui relève d'un cercle ou d'une contribution libre ?

****Réponse de Christophe :****

Les cercles sont bien apparus en fonction des besoins...

- Ex: Qualiopi car saut qualitatif énorme => création de ce cercle pour la construction d'un cercle Formation dédié à la vente de formations.

Quand quelqu'un part il faut essayer de le remplacer comme dans une entreprise. Les membres préviennent en avance autant que possible. Problème identique qu'avec un salarié.

Groupe 3

Laure
Camille
Luc
Olivier

Copie d'écran Groupe 3 : <https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/oxCtDXCw9z5Lwap>

Réactions : Olivier

- focalisation sur le cercle d'accompagnement question sur la capacité de qqun dont ce n'est pas le métier à réaliser cet accompagnement et sur les gardes fou à mettre en œuvre

Question : Laure

Nous avons des spécificités en tant que chargé d'accompagnement... Il faut pouvoir les identifier pour chaque activité. Comment un entrepreneur référent pourrait identifier ces spécificités ?

****Réponse de Christophe :****

Je ne sais pas si nous avons des questions aussi pointues que les droits d'auteurs...

Mais quand le référent est choisi on cherche une personne qui sont dans le même domaine. Et pour une compétence pointue on cherche une autre personne dans la coopérative.

Question : Laure

Comment ça se passe pour les bilans chez Optéos ? Qui est en charge ?

****Réponse de Christophe :****

=> Nous avons peu de financement public 20 à 30 % ?

financement starter pour les CAPE

et le financement de Lille pour l'accompagnement des entrepreneurs

Bilans : faits par un cogérant ou un entrepreneur ; sur le plan administratif

Groupe 4

Nicolas

Laurence G

Marc

Lucie

Laurence P

Copie d'écran groupe 4 : <https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/oxCtDXCw9z5Lwap>

Réactions : Marc

- emballés par ce fonctionnement par cercle
- questionnement sur la partie accompagnement entre les "pros" (légitimes + formés) et les ESA
- priorisation des actions
- responsabilité légale du cercle d'orientation ?
- conseil de surveillance et CSE non présents dans le schéma ?
- Artefacts est sur de multiples sites contrairement à Opteos
- envie de transposer ce fonctionnement par cercles sur Artefacts

Question : Marc - Comment évaluer la priorité des actions ? ou définir le calendrier des actions ?

****Réponse de Christophe :****

Nous ne sommes jamais en manque de budget car la croissance rapide nous l'a permis.

Ce sont les cercles qui déterminent le budget dont ils ont besoin, et peuvent rééquilibrer "tel cercle est prioritaire, il faut lui basculer une part de ce qui était attribué à tel autre".

Autres questions hors groupes

Question : Audrey : Quel sont les seuils d'entrée en tant qu'ESA et lors du passage au sociétariat ?

L'idée est d'avoir un regard en fonction des situations respectives des scops

****Réponse Christophe :****

Niveau de contribution unique 10,63% (0,63% = contribution pour l'assurance), s'applique sur la marge brute (mais question se pose pour les marques collectives qui seraient autonomes dans leur fonctionnement : pèsent moins sur le fonctionnement d'optéos donc pourraient prétendre à une moindre contribution, une étude faite par copaname montrerait qu'e ce type d'entrepreneurs gagneraient 20% de plus). Tous ceux qui font une grosse marge brute peuvent avoir une contribution plus faible, 8 à 9%

- Pour devenir ESA : avoir une visibilité d'au moins 3 mois sur leur activité. minimum demandé 150€ bruts mensuels (=~10h au SMIC = comme à Artefacts pour l'instant, c'est le minimum légal)
- Pour devenir sociétaire : pas de seuil, uniquement la volonté d'entrer

****Question - Olivier**** : Embauche d'un salarié par un ESA ? Ne rompt nous pas la convention qu'un ESA ne pouvait avoir de responsabilité vis à vis d'un autre salarié ?

****Réponse de Christophe :**** l'embauché est un salarié d'optéos (ex une céramiste qui fait de la formation et de la production or très grosse commande donc embauche en CDD pour l'aider dans la production, + une marque collective veut embaucher une personne pour faire de l'éducation aux médias)

****Question - David**** : Les embauches sont alors des embauches à très court terme ? Un CDI peut-il embaucher un autre CDI ? Que se passerait-il en cas du départ du coopérateur qui embauche ?

****Réponse de Christophe**** : cela pourrait être un CDI Attention CAE smart a eu un redressement par pôle emploi car faisaient des contrats d'intermittence. Le coopérateur prend sur sa tréso pour financer le salaire et une éventuelle indemnité de départ en cas de rupture conventionnelle. C'est la cogérance (et non le cercle admin compta) qui gère la tréso (car confidentialité).

****Question Comment faire la transition ?****

=> Expérimenter sur un petit périmètre.

S'imprégner de la culture. Ce qui est dit aujourd'hui ne suffit sans doute pas pour faire une transition.

****Question de la responsabilité :****

Légalement ce sont les co-gérants qui restent responsables. Ce n'est que du fait de leur volonté qu'ils se font accompagner pour partager les décisions. Pour autant les décisions du cercle d'orientation ne seront pas consultatifs, les co-gérants s'en emparent réellement et s'ils n'étaient pas d'accord il y aurait discussion.

****Est-ce que le fonctionnement du cercle de coordination est inscrit dans les statuts ou pas ?****

Réponse : pour l'instant pas inscrit dans les statuts (en expérimentation sur + de durée avant), l'idée est de l'inscrire dans les statuts à terme car sinon de nouveaux co-gérants pourraient refuser ce fonctionnement.

On a quand même un garde fou car la cogérance est renouvelée par tuilage. Un des 2 cogé change tous les 2 ans.

Le principe de l'élection sans candidat fait qu'un cogérant ne pourrait pas passer car les ESA ne sont pas prêt à jeter tout ça à la poubelle.

question Marie : cogérants peuvent ils être élus chez ESA + équipe d'appui ?

Réponse christophe : non seulement parmi les ESA

Question Luc : Le cercle d'orientation n'est pas constitué que de personnes de l'admin ?

Réponse : non ESA, CAPE, aussi

Il y a un salarié permanent dans le cercle d'orientation car il est représentant du cercle admin/compta. Les entrepreneurs qui participent au cercle admin/compta ne peuvent pas être élus comme représentants au sein du cercle d'orientation.

Réponses de Christophe concernant les cercles et la légitimité des acteurs

Tous les cercles ont des Fiches rôles : rôles à l'intérieur des cercles, redevabilités écrites. Si on accepte d'être référent on accepte les responsabilités qui vont avec.

Cercle d'accompagnement

=> responsabilité, litiges, compétences suffisantes ?

Ils ont l'appétence à la base et la compétence se développe (1h15 hebdo de réunion développent les compétences), le référent n'est pas sensé avoir toutes les compétences.

Le référent remonte les questions et problématiques au groupe d'accompagnants.

Tout entrepreneur peut demander à changer de référent (si pb, difficulté) sur simple demande.

Cercle vie coopérative

Redevabilités du cercle vie coopérative : mettre en place un système de médiation en cas de conflit (pas encore institutionnalisé chez optéos).

La question du multisite

La plupart des réunions se font en distanciel donc a priori pas de difficulté lié au multisite ?

80% des réunions en visio

conseil de surveillance

Vient juste d'être mis en place en Juillet.

Difficulté : les entrepreneurs postulants ne doivent pas être impliqués au quotidien... donc il fallait trouver des personnes supplémentaires souhaitant s'engager

Ce qu'on retient de cet échange

Copie d'écran : Ce qu'on retient de cette conférence

<https://cloud.artefacts.coop/index.php/s/rkHYXTY4kz3gLLy>

* pourquoi des guillemets?