

Bilan 2020-2023

de la feuille de route

de la Directrice Générale d'Oxalis



Le recrutement de la direction générale a été fait il y a 3 ans sur la base d'une feuille de route travaillée par le Conseil d'administration en lien avec l'équipe avec sa responsabilité d'employeur de la direction générale.

Cette feuille de route a été un fil conducteur de la relation CA/DG avec des points réguliers.

Ces panneaux sont une retranscription courte du bilan de ces suivis corédigée par le CA et la direction générale.

Développer une stratégie budgétaire exigeante et appropriable

- ✓ Situation financière assainie (après les années COVID et dépréciation du terrain des Bauges),
- ✓ suivi budgétaire plus appropriable par les différentes instances.
- ✓ La gestion prévisionnelle reste toujours difficile car très liée aux activités.

Rétablir et faire évoluer l'« offre OXALIS »

- ✓ Un bilan complet, rempli de succès :
 - entrée de profils d'entrepreneur·es qui se projettent sur la durée (passage en CESA),
 - dynamiques commerciales, coopératives et territoriales consolidées et encore en augmentation,
 - clarification de la proposition de valeur (marketing),
 - restructuration des séminaires d'accueil,
 - structuration de l'accompagnement commercial et développement d'accompagnement spécifique sur la formation,
 - accompagnement plus construit des activités employeuses, de la parentalité,
 - accompagnement des activités de recherches et de leurs spécificités,
 - déploiement du DEAA (Dispositif d'Écoute et d'Appel) et de fiches techniques «sociales» pour rendre les entrepreneur·es autonomes dans leur gestion et leur parcours social,
 - refonte du process d'entrée dans la coopérative,
 - redynamisation des territoires, notamment de l'Ouest (Cesam, La Ruche, Oxalis Ouest),
 - redynamisation des groupes locaux avec la mise en place de la fonction 'fil rouge' tenue par des entrepreneur·es,
 - expérimentation d'une contribution libre et consciente, avec mobilisation d'un financement de Crédit Impôt Recherche.

Poursuivre la stabilisation et reconstruction de l'équipe salariée (15 à 20 personnes)

- ✓ Bilan mitigé car si l'équipe parvient à remplir ses missions dans une bonne ambiance de travail, il y a encore des signaux forts sur des tensions liées à la charge de travail et en particulier aux départs, recrutements, et transmissions dans l'équipe. Le nombre et la qualité des chantiers et des situations accompagnées montre un besoin de vigilance pour trouver un fonctionnement satisfaisant.
- Une équipe en perpétuelle construction donc difficile à stabiliser.
- Une tension entre nombre d'entrepreneur·es et taille de l'équipe pour trouver des économies d'échelle sur le temps.
- Encore des difficultés à travailler surtout sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux.
- Le diagnostic RH de 2019 a été suivi d'actions, qui ont permis une nette amélioration de la qualité relationnelle.

Continuer la structuration de l'environnement de travail numérique

- ✓ Un sujet technique mais saisi !
 - Un comité SI (Systèmes d'Information) a été installé, des chantiers techniques ont été menés (Cloud, sécurisation et amélioration du CoopRM, ComInterne + Newsletter). La réalisation d'un état des lieux de nos outils permet de poser des bases pour une réflexion à long terme et une vision d'investissement à long terme.
 - L'évolution de Louty, voire un changement, est un sujet complexe car très lié à nos process métiers (compta, RH, accompagnement), à notre capacité à accompagner un tel changement, et à un investissement économique lourd.

Participer activement, avec le CA, à la transition vers la structuration d'une gouvernance partagée

- ✓ Pas de grand mouvement de gouvernance d'installé, mais des espaces et des outils concrets qui permettent à chacun de trouver un espace pour s'investir et d'animer ces espaces.
- Côté équipe : travail en cours sur les périmètres et conditions de travail et la mise en place d'une charte pour l'équipe. L'embauche d'une fonction RH.
- Mobilisation possible d'espaces de médiation et réflexion en cours sur l'intégration de dispositif de régulation au sein du DEAA.
- Expérimentation en cours d'espace de gouvernance sociocratique au sein de collectifs.
- Expérimentation d'un Budget d'Intérêt Coopératif, géré par le pôle Culture et vie coop, lui-même s'appuyant sur un pôle contributif d'ES pour son fonctionnement.

Maintenir Oxalis en mouvement

- ✓ Un duo CA/DG qui a mené des chantiers structurants et co-construits pour l'avenir de la coopérative avec : la raison d'être, la vision, et les premières pistes de déclinaison avec Modèle ta Coop. Le sujet de l'intéressement mis en débat et voté en conscience.
- ✓ Une coopérative qui écoute, co-construit et évolue en s'appuyant sur ses groupes locaux et ses instances vers un futur partagé. Fonctionnement fluide entre les instances, respect des redevabilités.

Poursuivre et développer les relations politiques et de projets avec les partenaires et réseaux

- ✓ Une coopérative de nouveau connectée à son écosystème et en capacité de tenir ses relations. Oxalis a regagné une place dans de nombreux réseaux, sur les différents territoires d'implantations via les accompagnateur·es et au niveau national.
- Une reprise de contact avec nos partenaires historiques (CoHop, Copéa, Fédé CAE, GRAP, Tiers Lieu, Manucoop...)
- Apaisement de la relation avec l'URSCOP et CGSCOP.
- Une clarification du projet de Bigre!
- Une répartition DG/CA des représentations auprès des partenaires.