

PROGRAMME DE FORM'ACTION INTRA-INTER-ENTREPRISES

« Intégrons les principes de durabilité à nos stratégies de développement ! »

Le Développement Durable, une clé de la stratégie d'entreprise.

Créez une dynamique de changement et inscrivez-la dans le fonctionnement de votre entreprise.

Dans le cadre du déploiement de la **fiche action Territoire d'Industrie, Guadeloupe Cap Excellence « Intégrons les principes de durabilité à nos stratégies de développement ! »**, 7 entreprises du Territoire sont accompagnées durant 18 mois par le biais d'ateliers intra-inter-entreprises pour leur permettre d'**intégrer dans leur cœur de métier** les principes de durabilité définis par le Cadre du Développement Durable Stratégique.

- **Durée :**
 - 6 ateliers intra-entreprise en ½ journée (03h30 à 04h00)
 - 4 ateliers inter-entreprises en ½ journée (03h30 à 04h00)
- **Profil et accueil :**
 - Intra-entreprise : 5 à 12 personnes. Le Dirigeant et ses Collaborateurs
 - Inter-entreprises : 2 personnes par entreprise. Le Dirigeant et son Chef de projet
- **Prérequis :** aucune connaissance particulière

POURQUOI CETTE FORM'ACTION ?

Le challenge du Développement Durable est posé, le choix maintenant pour les entreprises est soit :

- d'ignorer cette problématique au péril de leur profitabilité et pérennité,
- d'intégrer les compétences qui leur permettent de :
 - Lire/rendre visibles ces nouveaux enjeux au même titre que les autres paramètres qui renseignent l'intelligence économique,
 - Intégrer cette « intelligence Développement Durable » de manière proactive à leur stratégie de développement et de gestion au quotidien. Et cela afin de « faire partie des solutions et pas des problèmes », c'est à dire des entreprises qui maîtriseront leur évolution pour capter les « marchés émergents du Développement Durable » et qui sauront ainsi répondre aux besoins des individus d'une manière qui intégrera à terme complètement le fait que nous vivons dans un système fini.

Les entreprises s'impliquant dans le programme s'approprient concrètement le concept de Développement Durable, acquièrent la compétence de transcrire la notion de Développement Durable dans leurs activités et métiers, développent une vision et un plan d'action les conduisant vers des sociétés à prospérité renouvelée.

LES OBJECTIFS POUR LES ENTREPRISES ET LEURS COLLABORATEURS

- Le Chef d'Entreprise met sa paire de lunettes Développement Durable Stratégique et acquiert une visibilité sur la manière de jouer sur ce « nouveau terrain de jeu »,
- Les Collaborateurs intègrent la compétence Développement Durable Stratégique à leurs compétences. Ils se l'approprient en réfléchissant à une première application sur les fonctions supports de l'entreprise. Cette démarche leur permet d'identifier une série d'actions relativement

faciles à mettre en place qui les motivent et qui sont souvent sources d'économies pour l'entreprise et ses clients. Ensuite, ils l'appliquent à leur métier et identifient d'autres idées qui peuvent aller d'une économie des ressources utilisées à des propositions innovantes marquant une différenciation.

- Au cours de ce travail, la vision du métier de l'entreprise est revue et si nécessaire reformulée pour être alignée avec l'objectif de durabilité. Appropriée par les Collaborateurs, elle donne du sens et permet de faire le lien entre la fonction de chacun et le projet d'entreprise. Communiquée aux clients, elle explicite simplement en quoi l'entreprise va répondre à leurs besoins.
- Une dynamique de changement est initiée et portée par les Collaborateurs.

ORGANISATION DES ATELIERS

Une form'action intra-inter-entreprises pour une dynamique territoriale !

La form'action comprend 6 ateliers intra-entreprises et 4 ateliers inter-entreprises.

Ce format permet à :

- chacune des entreprises de mener, sur son cœur de métier et avec ses Collaborateurs, une démarche de fond pour intégrer les logiques du Développement Durable à la stratégie de l'entreprise et sa déclinaison en une feuille de route.
- l'ensemble des entreprises de cerner des problématiques communes et d'échanger sur leurs pratiques, de co-développer des solutions afin d'initier une dynamique locale qui pourra s'élargir avec d'autres sessions. Afin de faciliter cette coopération, les entreprises sélectionnées seront issues de secteurs différents et les aspects stratégiques ne seront pas abordés.

Ateliers intra-entreprise

- **Participants** : le Dirigeant de l'entreprise et ses Collaborateurs représentant les fonctions clés de l'entreprise (maximum 12 personnes).
- **Durée et rythme des ateliers** : les ateliers, de 3h30 à 4h00, chacun en fonction de la taille du groupe constitué, sont organisés à quelques semaines d'intervalle afin de permettre l'appropriation, la mise en pratique et d'aborder en début de chaque session les problèmes, enjeux, points positifs qui ont émergé lors de la mise en action. Le rythme recommandé est le suivant : les ateliers 1 et 2 sont organisés à 2 semaines d'intervalle pour faciliter l'appropriation de la démarche et enclencher une dynamique de changement ; les ateliers 3 à 5 sont espacés de 4 à 6 semaines pour permettre un début de mise en action et l'interaction nécessaire avec les Collaborateurs de l'entreprise ou certains partenaires ; le 6^{ème} atelier entre 4 et 6 mois après le 5^{ème} permet de faire le point.

Ateliers inter-entreprises

- **Participants** : les Dirigeants des entreprises engagées et un de leur Collaborateur.
- **Durée et rythme des ateliers** : les ateliers, de 3 heures chacun, sont organisés pour le 1er en amont de l'action collective ; le 2^{ème} est organisé après le 3^{ème} atelier intra-entreprise et le 3^{ème} atelier est organisé après le 5^{ème} atelier et le 4^{ème} après le 6^{ème} atelier.

PROGRAMME ET OBJECTIFS DES 6 ATELIERS INTER-ENTREPRISE

- **Atelier 1. Faire le lien entre mon métier et le concept de Développement Durable .**

Introduction à la notion de Développement Durable , aux enjeux, risques, opportunités et démarche pour profiter de ces opportunités.

Percevoir que le Développement Durable est une des clés de la pérennité et du potentiel de développement de l'entreprise, et qu'il est possible et motivant de développer cette nouvelle compétence.

- **Atelier 2. Définir mes objectifs.**

A quoi ressemblerait mon entreprise, mon métier dans des sociétés durables ? Quelles offres pour mes clients dans des sociétés à prospérité renouvelée ?

Cerner une 1^{ère} vision de l'entreprise. Appliquer la démarche aux fonctions support de l'entreprise. Identifier les premiers « petits gestes » qui pourront être mis en place. Initier la dynamique de changement.

- **Atelier 3. Cerner les forces et faiblesses de l'entreprise aujourd'hui au regard du futur souhaité.**

Comment est-ce que j'opère dans mon entreprise aujourd'hui ? Comment est-ce que je réponds aux besoins de mes clients aujourd'hui ? Quels sont les risques associés ?

Appliquer la démarche à la vision et au métier de l'entreprise. Reformuler la vision (si besoin). Identifier les chantiers à mettre en oeuvre pour traduire concrètement cette ambition.

- **Atelier 4. Inscrire concrètement au quotidien cette dimension dans mon activité et en tirer les bénéfices.**

Quelles solutions intégrées dans notre métier et notre offre pour progresser vers la durabilité, tout en développant notre entreprise et en répondant mieux aux besoins de la société ?

Finaliser la vision. Appliquer la démarche FSSD aux chantiers identifiés.

- **Atelier 5. Finaliser la feuille de route ou plan d'action.**

S'organiser pour inscrire concrètement au quotidien cette dimension dans mon activité et en tirer les bénéfices.

- **Atelier 6. Débriefing les problèmes et succès rencontrés.**

Actualiser et enrichir la feuille de route. Cet atelier se déroulera entre 4 et 6 mois après le 5^{ème} atelier. Les objectifs plus spécifiques seront définis avec le Dirigeant et le Responsable de Projet lors d'un entretien environ 2 semaines avant l'atelier.

Quelques jours après chaque atelier, un document de synthèse reprenant tout ce qui aura été fait ensemble sera mis à disposition pour un bon suivi et une mise en action.

DÉMARCHE UTILISÉE

Le choix d'une démarche FSSD, à la fois adaptée à la complexité des enjeux et facilement appropriable pour l'intégrer à la diversité des métiers, permet :

- d'intégrer la perspective Développement Durable depuis la stratégie d'entreprise jusqu'aux opérations quotidiennes.
- d'informer les processus de décision (développement, innovation, investissement...) dans une perspective de Développement Durable en s'assurant que les solutions d'aujourd'hui ne seront pas les problèmes de demain.
- de rassembler, autour du projet d'entreprise par un langage commun et des repères partagés, les compétences au sein de l'entreprise en leur permettant de travailler en synergie vers la durabilité et d'intégrer aux décisions à court terme une perspective de long terme.

PRINCIPES PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ANIMATION

Afin de faciliter l'appropriation des nouvelles logiques qui sous-tendent les transformations à l'œuvre, ainsi que tout ce qui concerne les changements de paradigmes nécessaires à la transition vers des sociétés écologiques et solidaires, l'ingénierie pédagogique se fonde sur des propositions interactives, expérientielles

et ludiques - non à visée de distraction mais afin de capter la puissance du jeu qui est maintenant reconnu dans les processus d'apprentissage, d'activer le cerveau global des participants et de favoriser créativité et mise en mouvement. De plus nous concevons et animons nos formations dans une logique intégrale activant le triptyque corps - cœur - tête, le rationnel et l'intuition et enfin le « oser agir autrement ».

ORGANISATION

Formateur

L'Effet Papillon fait appel à **Caroline GERVAIS**, Docteure en sciences et techniques des déchets, Experte, Formatrice et Facilitatrice en Développement Durable Stratégique #FSSD. Depuis 2002, son cœur de métier est d'accompagner les organisations et les individus qui s'engagent dans une transition vers des sociétés à prospérité renouvelée.



Elle sera **accompagnée pour la co-facilitation**

- Intra-entreprise : **d'un consultant en formation à la démarche FSSD.**
- Inter-entreprises : **des 5 consultants en formation à la démarche FSSD.**

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation
- Documents supports de formation projetés
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets
- Quiz en salle
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation

Modalités d'évaluation

- Feuille de présence
- Questions orales ou écrites (QCM)
- Mises en situation
- Formulaire d'évaluation de la formation

CE QU'EN DISENT LES DIRIGEANTS QUI ONT PARTICIPÉ AVEC LEURS ÉQUIPES À CE PROGRAMME

« Approprier et mettre en œuvre cette démarche est un de nos meilleurs investissements » - Groupe Millet

« On voit autrement l'avenir de l'entreprise »- Fonderie Roger

« Le Développement Durable est le meilleur des business plan » - Banctec France

« Cette démarche nous a redonné de l'ambition et nous a permis de considérer des possibilités que nous n'envisagions pas » - Eurexia

« Des projets de ce type demandent en général beaucoup d'énergie, mais là il y a une vraie gourmandise de nos Collaborateurs pour le sujet » - ADAPEI 44 - IME VALLET

« Avec le recul, la méthode utilisée nous a permis de bien poser le sujet et de construire les bases d'un projet d'entreprise renouvelé, maintenant il faut que nous intégrions cette logique dans nos processus » - Auto 44

« Vous nous avez fait sortir de notre cœur de métier pour pouvoir mieux y revenir ». ADAPEI 44 – IME VALLET

« Ce travail m'a permis de passer de suiveur à initiateur, d'engager un cercle vertueux qui me donne de plus en plus de satisfactions » - Hôtel Lapérouse (Nantes)