

LE MOUVEMENT

en Bref



En Mouvement



“

Nous voulons que les propositions faites par les collaborateurs donnent lieu à des décisions qui nous engagent. Et nous espérons que ces propositions, parce qu'elles seront issues d'un processus différent, non hiérarchique, bouleverseront l'entreprise, déplaceront ses repères et son organisation.

”

MOSTAFA TERRAB

*PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL
DU GROUPE OCP*

LE MOUVEMENT, UNE DYNAMIQUE INÉDITE POUR LE GROUPE OCP

C'est une véritable dynamique qui s'opère au sein du Groupe OCP depuis avril 2016. Ce que l'on appelle communément le Mouvement est une mise en phase de l'entreprise avec les acteurs qui la composent et son environnement. Une dynamique inédite menée par l'ensemble des collaborateurs sous l'impulsion du PDG, M. Mostafa Terrab.

Le Mouvement est une invitation à sortir des sentiers battus, d'un fonctionnement classique afin d'explorer un mode de travail plus collaboratif intégrant plus de souplesse mais aussi plus d'innovation, de créativité et de proactivité de la part de l'ensemble des collaborateurs. L'objectif étant de créer des situations nouvelles permettant au Groupe OCP de s'adapter à un environnement - proche et éloigné - de plus en plus alambiqué et volatile.

L'émergence d'une nouvelle courbe de développement et de performance pour OCP demeure intimement liée à sa capacité à relever 3 défis majeurs placés comme des principes éclairés pour l'ensemble des collaborateurs : être une entreprise Mondiale (Global), Digitale (Digital) et d'Apprenants (Learners).

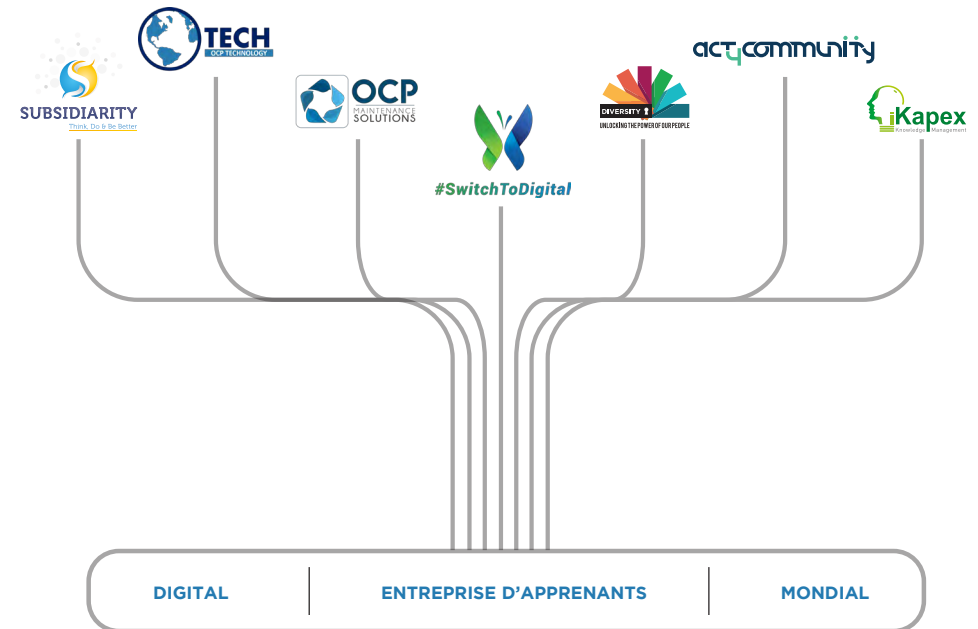
Sur la base de ces 3 streams, des groupes de collaborateurs se sont auto-constitués autour de principes de leadership partagé, de fonctionnement agile et d'intelligence collective. Ces groupes de travail guident des situations centrées sur des sujets stratégiques pour l'avenir du Groupe.

La dynamique du Mouvement est aujourd'hui palpable à tous les niveaux : industriel, financier, commercial, juridique, stratégique... etc. L'aventure du Mouvement a donné lieu à pas moins de 60 situations et plus de 8000 collaborateurs sont aujourd'hui engagés dans le processus.

+60 situations dont **10** sont en phase d'ancrage

9 Communautés de pratique

Plusieurs ateliers locaux lancés



Streams
3



Pourquoi avoir lancé le Mouvement ?

Le lancement du Mouvement répond au choix fait par le Groupe OCP d'accompagner sa transformation industrielle, commerciale et financière en opérant une véritable mise en phase de l'entreprise avec les acteurs qui la composent et son environnement. L'objectif étant de capitaliser sur les avantages compétitifs du Groupe OCP, notamment sur cette force motrice que sont ses jeunes collaborateurs. Une telle démarche permettra au Groupe de s'adapter à son environnement externe à travers une libération de ses énergies créatrices et l'adoption des techniques de l'Advice Process.

Quels sont les départements et équipes concernés ?

La dynamique enclenchée par le Mouvement est globale et progressive. L'ensemble des sites, des départements, des équipes et des collaborateurs sont concernés par cette invitation. Tout un chacun peut proposer une situation ou en intégrer une.

Quel est le chemin qui a été parcouru depuis le départ du Mouvement ?

Depuis le lancement du Mouvement en Avril 2016, une véritable dynamique a été engagée. C'est ainsi que sur le plan opérationnel, une soixantaine de situations transverses ont été lancées. Aujourd'hui, plus de 8000 collaborateurs participent aux différentes situations du Mouvement, notamment les ateliers locaux au niveau des sites industriels.

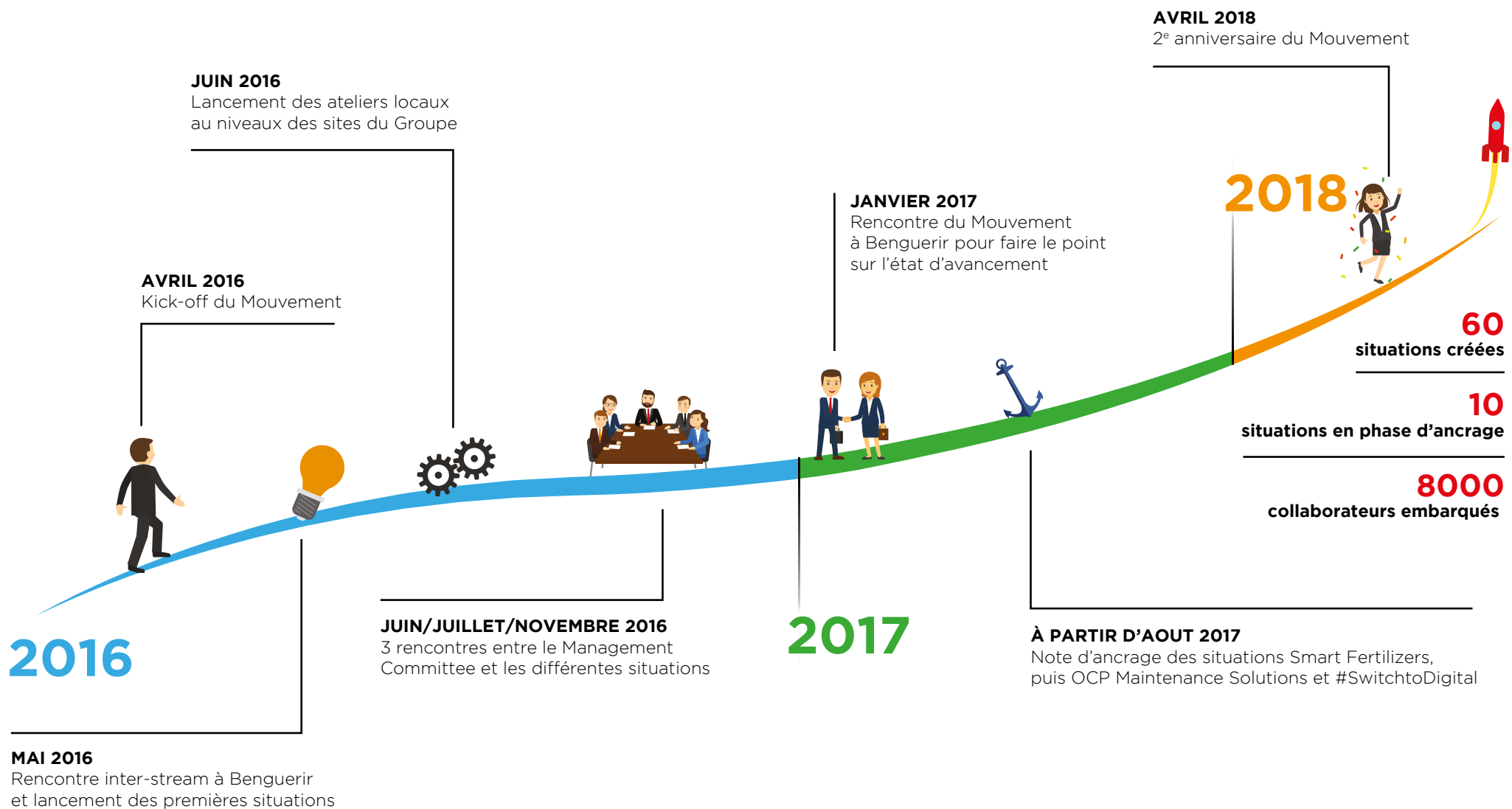
Comment projeter le Mouvement dans l'avenir du Groupe OCP ?

La mise en œuvre intégrale et généralisée des principes dégagés par le Mouvement devrait permettre une nouvelle dynamique managérielle au sein du Groupe OCP. Elle permettra d'ouvrir la voie à des processus innovants, adaptatifs et proactifs.

Maintenant que le Mouvement est lancé, comment se présente la suite des évènements ?

Le Mouvement a d'ores et déjà commencé à porter ses fruits. En témoigne d'ailleurs le nombre important de situations engagées avec des premiers résultats prometteurs. Le défi aujourd'hui est de réussir à ancrer toutes ces situations. Cela passera par la mise en place de leur modèle opérationnel, mais aussi par la pérennisation de la dynamique organisationnelle qu'elles engendrent.







Tous les collaborateurs sont invités à partager leurs idées, à créer des groupes de travail fédérant plusieurs intervenants et faire mûrir ainsi des situations.

Les équipes de travail sur les situations sont auto-constituées et le choix de participer aux différentes situations est totalement libre.



Les parties prenantes à une situation sont invités à consulter dans l'avancée des travaux toutes les personnes ressources pertinentes du Groupe, ou de son réseau externe.



Les situations inscrites dans le Mouvement ne disposent d'aucun délai de réalisation, aucun format de restitution prédéfini, aucune méthodologie de travail imposée, aucun contrôle.



Lorsqu'une situation atteint un certain degré de maturité, une phase d'ancrage est activée en vue de l'intégrer totalement dans la réalité opérationnelle et organisationnelle du Groupe OCP.



Les facilitateurs Mouvement sont à votre écoute pour toute proposition ou question sur mouvement@ocpgroup.ma

LE MOUVEMENT

Le Mouvement peut être défini comme une mise en phase de l'entreprise avec les acteurs qui la composent et son environnement. Le Mouvement est mené par l'ensemble des collaborateurs OCP sur invitation du PDG du Groupe Mostafa Terrab. Le Mouvement se définit de manière chronologique : on en connaît l'origine, on en connaît les premiers résultats, mais sans en connaître l'aboutissement total.

STREAM

Les streams sont des thèmes de réflexion qui représentent l'ambition et la vision du Groupe pour les 10 prochaines années. Il s'agit pour OCP de devenir une entreprise mondiale qui soit suffisamment flexible pour s'ouvrir à d'autres produits ou marchés, une entreprise digitale qui promeut de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives et une entreprise d'apprenants qui s'assure que tout collaborateur est en situation permanente d'apprentissage de nouveaux métiers, façons de faire et valeurs.

ÊTRE MONDIAL

Faire du Groupe OCP une entreprise d'envergure mondiale assez agile et flexible pour s'ouvrir à d'autres produits, marchés... Une ambition qui passe par une meilleure et plus ample communication en interne comme en externe, par un accroissement des échanges et des flux d'expertises et de connaissances de tous les collaborateurs, indépendamment de leur localisation. Être mondial, c'est aussi être à l'écoute de ses différents écosystèmes, tout en étant capable de s'adapter et d'adopter de nouvelles manières de faire dans un monde de plus en plus incertain.

ÊTRE DIGITAL

Être digital, c'est promouvoir et mettre en place de nouvelles façons de travailler plus collaboratives et favorables à l'intelligence collective. C'est aussi un vecteur de rapprochement des collaborateurs, renforçant ainsi la collaboration transverse et la polyvalence. Être digital, c'est également un facilitateur du partage de connaissances et de savoir-faire, en plus d'être un accélérateur des innovations et des idées portées par le Groupe.

ÊTRE UNE ENTREPRISE D'APPRENANTS

Dans le mouvement adopté par notre Groupe, la création de valeur passe en grande partie par le développement de notre capital immatériel. En mettant notre capital humain au cœur de cette dynamique, le mouvement s'assure que tout collaborateur pourra être en situation permanente d'apprentissage de nouveaux métiers, façons de faire, valeurs... et être ainsi, le principal animateur de l'entreprise d'apprenants.

SITUATION

Une situation se compose de plusieurs groupes de travail auto-organisés et autonomes, qui travaillent au déploiement des 3 streams, indépendamment de leur périmètre professionnel habituel. Le leitmotiv principal de ces groupes consiste à lancer des actions créatrices de valeur pour OCP. Une situation n'est pas un projet au sens classique du terme : il s'agit plutôt d'une proposition autour de laquelle plusieurs collaborateurs sont intégrés de manière complètement volontaire, sans exigence de délais, ni méthodologie de travail.

OCP DYNAMICS

OCP Dynamics désigne la dynamique de transformation, comprise dans son ensemble, et qui a été engagée par le Groupe au service d'un objectif majeur : propulser l'Organisation dans sa globalité vers le Digital, l'Agilité, l'Innovation et l'Entreprise Apprenante. Cette dynamique globale de transformation s'exprime à travers plusieurs vecteurs, incluant le Mouvement et le programme de transformation stratégique Lotus, ainsi que toute autre initiative contribuant à l'accélération de la nouvelle courbe de développement.

FACILITATION

Il s'agit d'un concept porté par le Mouvement et qui invite à susciter le talent chez autrui, en l'aidant, en le soutenant et en l'accompagnant. La facilitation est en soi un corollaire de l'intelligence collective ; elle permet de valoriser les capacités et de libérer les talents. En pratique, la facilitation est à la fois une attitude, une posture et une méthode fondée sur la bienveillance, la confiance et l'altérité.

FACILITATEUR MOUVEMENT

Il s'agit d'une personne-ressource qui a pour rôle d'accompagner, de mettre en lien, de stimuler et d'optimiser les initiatives. Fondée sur la notion d'intelligence collective, sa principale finalité consiste à susciter l'engagement et à valoriser l'expérience, les compétences et les talents. Le facilitateur Mouvement permet de tirer le meilleur d'un groupe, mais aussi de favoriser son « pouvoir d'agir » en structurant sa démarche.

SPONSOR

C'est en substance une personne-ressource qui dispose de l'expertise et du savoir-faire nécessaires pour accompagner une situation, la faire-fructifier et la mettre en relation avec l'ensemble des composantes de l'écosystème dans lequel cette situation intervient. Le Sponsor permet d'accorder une meilleure attache et une coordination mieux optimisée vis à vis d'une situation et constitue un soutien important pour sa mise en œuvre.

ANCRAGE

Désigne le processus par lequel une situation ayant suffisamment mûri s'intègre dans les processus organisationnels et opérationnels de l'action du Groupe OCP. C'est le processus par lequel, la situation est intégrée dans le « dur » de l'entreprise. L'ancrage est une phase essentielle dans la vie d'une situation. Son format, sa durée et son déploiement diffère d'une situation à une autre selon la nature, les ambitions et les parties-prenantes de cette dernière.

ADVICE PROCESS

Méthode de travail qui consiste à solliciter toutes les parties prenantes qui risquent d'être impactées par une décision, pour avoir leur avis, enrichir la réflexion, et essayer d'aller de l'avant.

SUBSIDIARITÉ

Principe qui consiste à placer la responsabilité d'une action/décision au niveau de la plus petite entité, c'est-à-dire celle qui est la plus proche possible de l'action et la plus à même de pouvoir régler un problème de façon concrète et sur le terrain. La subsidiarité permet de promouvoir l'autonomie et la transversalité en quête d'une organisation libérée.

ATELIERS LOCAUX

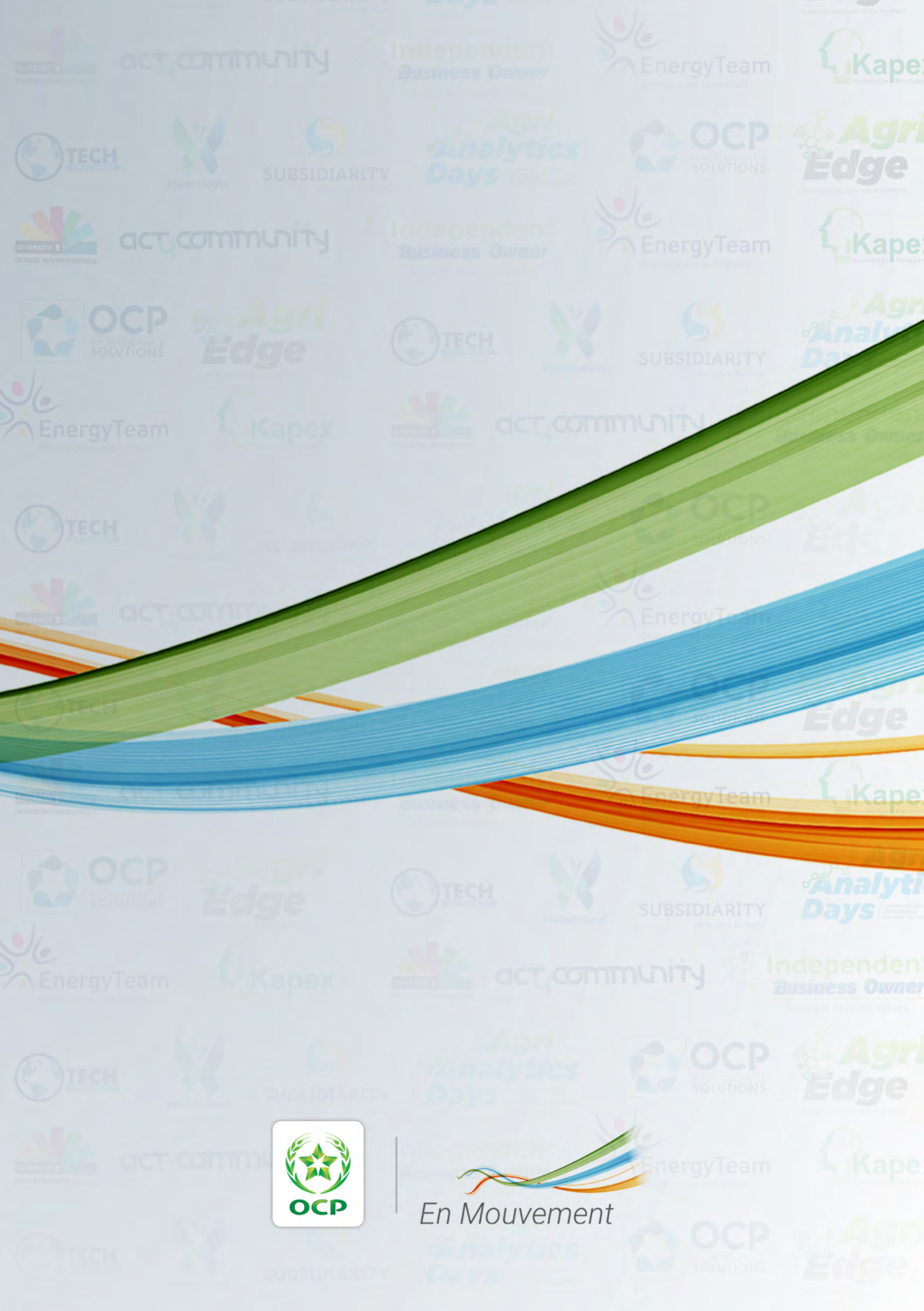
Entités au niveau Opérations Industrielles où l'ensemble des collaborateurs sont invités à tester un travail donné en situation d'advice process, mais aussi à pratiquer l'intelligence collective.

COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

Espaces de réflexions qui traitent de thématiques métiers en ligne avec les axes stratégiques du Groupe. Elles sont créées suite à une proposition d'un groupe de collaborateurs et peuvent aussi être insufflées par le Top Management des Opérations Industrielles. L'adhésion/le recrutement aux communautés de pratiques est basée sur le volontariat ou sur une démarche proactive de l'équipe fondatrice, compte tenu de l'intérêt et la maîtrise de chaque collaborateur par rapport à un sujet donné.

DIVERSITÉ

La situation Diversité a pour principal objectif de faire de ce principe un facteur de performance durable du Groupe OCP. La diversité met l'accent sur la reconnaissance et la valorisation des différences individuelles sur une multitude d'aspects : Profils, Genre, Culture, Age et Handicap. Le stream est convaincu que les différences au sein d'OCP pourraient être convertibles en véritables leviers de performance permettant de refléter au mieux la mixité de l'environnement international dans lequel celui-ci évolue.



En Mouvement