Séminaires sur la gouvernance des coopératives

La gestion participative

25 janvier 2007

Développement économique Canada
Canada Economic Development
Canada

CDR Coopérative de Développement Régional
Saguenay–Lac-Saint-Jean/Nord-du-Québec
20e anniversaire

Desjardins

La gestion participative

- Gérard Perron
  - Expert-conseil en développement économique et coopératif

www.gerardperron.com

janvier 2007

Objectifs

- Comparer son style de gestion avec les méthodes de gestion participative;
- Évaluer s’il peut être judicieux de l’implanter dans son organisation;
- Évaluer (le cas échéant) les actions à entreprendre pour implanter ou améliorer la gestion participative dans son organisation.

Introduction

- Pourquoi la gestion participative?

La motivation au travail

- Qu’est-ce qui motive les employés?

La théorie de Maslow

- Besoins d’autoréalisation
- Besoins d’accomplissement ↑
- Besoins de réciprocité ↑
- Besoins de sécurité ↑
- Besoins physiologiques ↑

La théorie de Herzberg (1959)

- **Facteurs de motivation (contenu de la tâche)**
- Utiliser son potentiel, le développer
- Recevoir de la considération
- Prendre des responsabilités, exercer son autonomie
- Relever des défis
- **Facteurs d'hygiène (contexte de la tâche)**
- Salaires et avantages sociaux
- Conditions matérielles de travail
- Sécurité d'emploi
- Climat de travail

Évolution des conceptions

- **1900-1950**
- Tout le monde est pareil
- Solutions identiques pour tous
- Industrialisation (Taylor)

Évolution des conceptions

- **1950-1990**
- Classer par grandes catégories
- Modèles de solutions selon le cas
- Relations humaines (Maslow, Herzberg…)

Évolution des conceptions

- **Après 1990**
- Chaque personne est particulière
- Solution sur mesure pour chaque personne
- Management intuitif

Les styles de gestion

- **Autocratique**
- **Paternaliste**
- **Participatif**
- **Laisser faire**

La carte d'identité d'une entreprise en réseau (Sériyex)

- Le contrat remplace la contrainte
- La responsabilité succède à l'obéissance
- La cohérence est assurée par le projet partagé et non plus par la discipline
- L'ordre naît du désordre créatif
- L'enjeu se substitue à l'objectif quantifié
- La tactique enfante la stratégie
- L'information est élaborée à tous les niveaux et largement échangée au lieu d'être distribuée et contingentée

Mots clés

- **Informer**
  - Pour obtenir la confiance
- **Consulter**
  - Pour profiter des idées des autres
- **Mobiliser**
  - Pour partager les décisions

Prise de décision

prise de décision / réalisation de la décision

/_____ délai _____/

- Autocratique

  /_____/_____/

- Consultatif

  /_____/_____/

Trois formes de participation

- Participation à la propriété
- Participation aux résultats
  - Gains de capital, intéressements économiques
- Participation à la gestion

Trois niveaux de participation à la gestion

- Niveau stratégique
  - Mission, objectifs, stratégies
- Niveau organisationnel
  - Agencement des ressources pour atteindre les objectifs
- Niveau opérationnel
  - Exécution du travail, amélioration de la qualité

Les investissements nécessaires

- Temps
- Émotion
- Argent

Les phases d’implantation

- Sensibilisation, préparation
- Implantation
- Évaluation

Les conditions de réussite

- Une condition préalable
  - QVT

Les conditions de réussite

- 3 conditions de base
  - Ne pas s'illusionner
  - Préparer son budget
  - Politique de communication

Les conditions de réussite

4 conditions de succès

- Choix des collaborateurs
- Clarification des objectifs
- Disponibilité des moyens
- Suivi et gestion participative

Les pièges à éviter

- Presser le citron encore plus
- Suivre la mode
- Perte de crédibilité si non sincérité
- Intégrer au projet d'entreprise
  - Rôle du conseil d'administration

Les bénéfices

- Amélioration du rendement global
- Amélioration de la qualité

Conclusion

- Votre intérêt
- Une conviction : le dévouement

La gestion participative

- **Merci!**

- Gérard Perron
  - Expert-conseil en développement économique et coopératif

www.gerardperron.com

janvier 2007