

DIRIGER UN COLLECTIF

10 principes au service d'une conception philosophique
des rapports entre humains

Le management participatif

Par N. Krantz – Nov. 2009

1^{er} principe: « accord partagé »

1. Le projet doit:

1. avoir été discuté

2. puis adopté

- Chacun doit avoir pris part à la discussion: parole libérée
- ... doit avoir été entendu et pris au sérieux: parole considérée
- A droit de ne pas être en accord: parole contestataire
- Accepte au final d'être en accord avec le projet et assure qu'il contribuera sans détours et avec le maximum d'engagement à sa réussite : parole conciliante

Pour fédérer:

- 1) Le projet doit être ambitieux;**
- 2) la réussite doit être possible mais avec beaucoup d'efforts**

2^{ème} principe: « un ensemble de points forts... incroyables »

2. Chacun dans le collectif, doit pouvoir être **reconnu pour les compétences dont il est capable de témoigner**
 - Elles doivent être reconnues par tous et énoncées en public par le gestionnaire du projet
 - La différence est présentée comme une richesse et une chance

3^{ème} principe: « des forces vives à harmoniser »

3. Il n'y a pas de hiérarchie instituée - et institutionnalisée - entre les différents partenaires qui constituent le groupe de travail... toutes les fonctions sont nobles et dignes d'intérêt
 - **Chacun assume des responsabilités importantes au nom du projet**
 - Le collectif devient alors une véritable « équipe » = « groupe de personnes travaillant ensemble... chargées d'une mission spéciale »

4^{ème} principe: « coordonner pour ne pas ordonner »

4. Le président, le manager, le directeur technique... est le garant et le gérant du projet
 - Sa méthode est la coordination d'un ensemble de « forces vives »... son objectif consiste à faire émerger les solutions / par le collectif
 - Le Président ou celui qui assume la responsabilité suprême, « reprend la main »:
 - lorsque les conflits n'aboutissent pas...
 - lorsque la situation met en péril la structure, les hommes, les valeurs, la morale... l'avenir.

Le président incarne la structure et assume les décisions qui ont été prises...il représente par son comportement les valeurs entérinées par la structure

5^{ème} principe: « de la liberté et de la confiance pour créer de la richesse »

5. **L'engagement et l'initiative** font partie des obligations et des prérogatives (pouvoir attribué) de chacun
 - Elle est recherchée et attendue
 - on ne contrôle pas les heures / présensiel... on se concentre essentiellement sur la réalisation des tâches et sur l'obtention des résultats attendus
 - Quand le plaisir peut être associé au travail...

6^{ème} principe: « je peux parler du système... je peux parler au système »

6. L'information est nécessaire;

- **Elle doit transiter de tout le monde vers tout le monde** (tout est censé intéresser tout le monde)
 - Elle concerne l'état d'avancement / chacune des cellules œuvrant à la réalisation du projet (=) les résultats positifs, les échecs, les questions et incertitudes... des hypothèses nouvelles pour résoudre les problèmes, « des appels à l'aide », etc.

7^{ème} principe: « esprit de corps et de protection... de fidélité »

7. Quand l'équipe perd, tout le monde perd

- On ne désigne pas celui par qui « le scandale » arrive...
- Quand une pièce ne « va pas bien »
 - L'équipe protège... cache
 - L'erreur, la fatigue, les impondérables de la vie, etc. sont à prendre en considération...

8^{ème} principe: « des critiques qui font avancer »

8. Une réunion doit être toujours organisée autour de:
 - Ce qui a marché
 - Ce qui n'a pas marché
 - Exige de la part de ceux qui « critiquent » qu'ils proposent des solutions

9^{ème} principe: « des moments de détente partagés »

9. **Des moments de convivialité** (« qui met à l'aise les personnes ») à organiser
 - Pour que les langues se « libèrent »... je me montre autrement

10^{ème} principe: « le partage du magot »

10. La richesse ou le succès des opérations doit être **partagée entre tous les membres du collectif**
- A parts égales
 - La reconnaissance des mérites de chacun nécessite communication:
 - En interne entre pairs
 - En direction de l'extérieur
 - **Lutter contre la transparence**: chacun des protagonistes doit pouvoir être identifié par toute personne s'intéressant au fonctionnement de la structure (« ce que j'y fais »)