



	<i>Non-participatif</i>	<i>Différents niveaux de participation dans un contexte hiérarchique</i>				<i>Hors hiérarchie</i>
Niveau de participation	Information	Consultation	Co-construction	Autonomie délimitée	Initiative ascendante	Autogestion
Descriptif	<p>Autorité : Diffuse des informations.</p> <p>Groupe : Reçoit les informations.</p>	<p>Autorité peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collecter des besoins pour alimenter sa réflexion. - Construire des propositions qu'elle présente pour recueillir les réactions et ajuster. <p>Groupe : Répond aux consultations générées par l'autorité (apporte son point de vue sur une situation).</p>	<p>Autorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvre des espaces où le groupe construit (avec ou sans elle) des propositions. - Prend les décisions concernant ces propositions. <p>Groupe : Participe aux travaux de co-construction (apporte ses valeurs, ses élans, sa créativité...).</p>	<p>Autorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pose un cadre à l'intérieur duquel elle délègue l'autorité. - Évalue et régule le respect du cadre. <p>Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'organise et exerce l'autorité de manière autonome dans le cadre défini. 	<p>Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se structure et génère une proposition <p>L'autorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueille ou non la proposition, et si oui : elle génère le cadre dans lequel elle lui permet d'évoluer (co-construction, autonomie délimitée ou autogestion à priori). 	<p>Plus de distinction entre autorité et groupe. L'organisation peut être structurée et des champs de responsabilité définis.</p>
Exemple	La direction informe les personnels d'un changement dans les plannings	La direction recense les besoins et suggestions des personnels afin de décider des plannings. Et/ou la direction propose des plannings et accueille les réactions des personnels pour les ajuster.	La direction dégage une journée de travail coopératif et organise une réflexion partagée aboutissant à des propositions concernant les plannings. L'autorité décide à partir de ce travail.	La direction propose aux personnels de réaliser eux-mêmes leurs plannings. Elle pose un cadre garantissant l'équité entre tous et la qualité du service aux usagers, nomme et forme un animateur du processus	Les personnels se sont réunis et ont réfléchi de manière coopérative à des propositions et/ou revendications concernant les plannings. Ils définissent ensemble comment amener ces propositions à l'autorité.	L'équipe se réunit pour définir les plannings pour une période donnée.
Pré-requis		<ul style="list-style-type: none"> - Accessibilité de l'information nécessaire. - Confiance dans la sincérité de l'autorité. 	<p>Pré-requis de l'étape précédente, + :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confiance dans l'impartialité de l'autorité. - Liberté de parole : vis-à-vis de l'autorité et au sein du groupe. - Compétences d'animation accessibles. - Groupe fonctionnel (hors conflits ouverts, ...). - Partage d'une vision commune. 	<p>Pré-requis de l'étape précédente, + :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité de l'autorité à faire confiance au groupe et à lâcher prise, tout en restant dans un soutien bienveillant. - Compétences d'animation intégrées dans le groupe. - Espaces-temps et moyens dédiés au fonctionnement collectif. - Pré-existence de règles de fonctionnement communes, intégrées, qui structurent le groupe. 	<p>Plus le niveau de participation ambiant est élevé, plus les membres du groupe sont en capacité de porter des initiatives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Partage d'une raison d'être commune. - Compétences d'animations développées et répandues. - Appropriation collective des processus qui régulent l'organisation. - Transparence et accessibilité des informations étendues à toutes les dimensions de l'organisation. - Modalité de régulation des tensions intégrées au fonctionnement collectif.