

Pluralité des formes de la « participation » Une définition par comparaison

Francis Tilman

1. La participation, une réalité difficile à cerner
2. Définition simple de la participation
3. Le pouvoir dans la participation
4. Un imaginaire consensuel
5. Cogestion et structure coopérative
6. Les modalités informelles de la démocratie directe

1. La participation, une réalité difficile à cerner

Le terme de « participation » apparaît très consensuel et recouvre, en réalité, des situations et des formes organisationnelles multiples. Essayons d'y voir plus clair.

Le dictionnaire définit la participation comme le fait de participer, c'est-à-dire de prendre part à..., d'avoir part à... Cette définition ne nous fait pas vraiment avancer parce que la manière de prendre part, ainsi que l'objet de la participation n'y sont pas précisés. En effet, s'agit-il simplement de faire acte de présence, ou d'avoir son mot à dire, ou encore de pouvoir contribuer à la décision. Et dans ce dernier cas, sur quel type d'enjeu ?

Une meilleure piste pour cerner le terme de « participation » est de le comparer à d'autres termes comme ceux de « cogestion », « coopération », « autogestion », qui désignent des réalités organisationnelles proches.

Les clarifications que nous proposons ont pour but de préciser les caractéristiques de différentes réalités organisationnelles faisant toutes appel à la collaboration des acteurs, en vue de pouvoir les distinguer entre elles, et non pas en vue de construire des appellations contrôlées.

2. Définition simple de la participation

L'unité sociale de référence est l'organisation. Au sein de cette dernière, il faut distinguer, d'une part, les instances formelles ayant une fonction explicite et, d'autre part, la dynamique des relations sociales qui se vivent de manière informelle. La participation, la cogestion et la structure coopérative relèvent de la dimension formelle. La coopération et l'autogestion désignent plutôt des modalités de la dynamique des relations sociales se déployant dans l'organisation.

Nous définissons *la participation* comme *le fait d'avoir accès à des instances formelles permettant l'expression des membres au sein d'une organisation*. Ceci suppose qu'il existe des structures de participation, prévues dans l'organigramme de l'institution. Ceci entraîne également que la mise en place de la participation dépend toujours de l'autorité formelle.

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

3. Le pouvoir dans la participation

Participer, c'est disposer d'un droit de parole pour donner librement son avis. Librement veut dire que le droit de parole est théoriquement total, pour autant que l'expression soit respectueuse des personnes et demeure en rapport avec l'ordre du jour. La psychologie sociale nous apprend que, au sein de la dynamique des groupes, *chaque membre ne dispose pas du même poids dans les débats*. Même si l'égalité de principe de tous les membres est postulée au sein du groupe, cette égalité n'est pas pour autant une réalité vécue. Néanmoins, sur le plan formel, les membres d'une instance de participation sont autorisés, de par leur fonction de membre, à s'exprimer en toute indépendance.

L'enjeu du pouvoir de l'instance de participation apparaît dès qu'on tente de répondre à la question : s'exprimer « à propos de quoi » ? La réponse formelle est : à propos des points à l'ordre du jour. La question devient alors : *l'instance de participation s'est-elle vue définie en recevant formellement des missions précises*, comme devant traiter un certain type de question, et donc comme dévolue à un registre limité de points discutables ? Ou, au contraire, a-t-elle reçu des missions relativement floues et donc peut-elle traiter d'une palette large, voire indéfinie de points ? Une question subsidiaire en découle : *qui est autorisé à mettre les points à l'ordre du jour ?*

L'enjeu du pouvoir de l'instance de participation s'éclaire encore lorsqu'on tente de répondre à la question : s'exprimer « comment » , grâce à quel cadre de travail collectif ? La dynamique des groupes a ainsi identifié plusieurs types de réunion de travail selon leur objectif principal : la réunion d'information, la réunion de sondage, la réunion de créativité, la réunion de gestion de conflits affectifs, la réunion de résolution de problème, la réunion de négociation, la réunion de prise de décision (voir Fiche 2.2). Les trois derniers types de réunions touchent à des enjeux de pouvoir plus importants que les quatre premiers types.

Notons que, si l'instance de participation est un lieu de débat libre, il n'en demeure pas moins que *son pouvoir s'arrête au terme de la séance de travail*. Le groupe n'est pas responsable du suivi donné aux échanges ni à l'application des conclusions auxquelles il est arrivé. Ce sont d'autres organes qui prendront le relais et donneront suite ou non à la production du groupe. La participation est cantonnée aux seules activités de l'instance de participation. Autrement dit,

META

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

l'organe de participation n'est qu'un organe d'avis.

Signalons encore que, généralement, les membres d'une instance de participation sont des délégués désignés ou élus par les travailleurs et les personnels d'une organisation. La participation est parfois qualifiée de « *parlementarisme consultatif organisationnel* ».

4. Un imaginaire consensuel

Sur le plan de l'imaginaire, *la participation s'inscrit dans la croyance* en la possibilité d'un « consensus » final, ou tout au moins, dans la croyance en *une convergence d'intérêts de toutes les parties* en dernière instance. Cet imaginaire s'oppose donc, d'une part, à celui de la « conflictualité » postulant que les parties ont des intérêts fondamentalement antagonistes et, d'autre part, à celui de l'« unanimité » accordant une pleine confiance au chef et s'en remettant totalement à lui.

5. Cogestion et structure coopérative

A la fois pour mieux comprendre la spécificité de la participation et pour mieux identifier d'autres instances informelles de collaboration au sein de l'organisation, nous allons brièvement définir la cogestion et la structure coopérative.

La cogestion est la gestion partagée du pouvoir de l'organisation par différentes catégories de personnel. Elle se réalise dans des organes ad hoc, prévus par les statuts de l'organisation. Dans le cas de la cogestion, l'objet, les procédures de fonctionnement, les modes de décision, les pouvoirs effectifs, etc. sont formellement définis. Les catégories du personnel concernées et le mode de délégation sont eux aussi fixés statutairement. Ainsi, par exemple, le conseil d'entreprise et le conseil de sécurité et d'hygiène sont des organes de cogestion.

La structure coopérative est l'instance formelle qui prend les décisions touchant le fonctionnement d'une organisation coopérative. La coopérative peut avoir reçu un fondement légal (conformément à la législation sur les sociétés coopératives) ou correspondre à un mode de gestion librement choisi et formalisé par une association. Dans la structure coopérative, les règles de prise

de décision sont claires et précises : le principe coopératif veut que chaque membre dispose du même poids dans la décision. Un égalitarisme foncier caractérise la coopérative, qui répond à la volonté d'organiser la production (de biens ou d'activités) selon le principe de la démocratie directe intégrale.

6. Les modalités informelles de la démocratie directe

A côté des formes structurelles de partage de l'exercice du pouvoir dans une organisation, il existe aussi des modalités informelles d'interactions et de collaborations s'inscrivant dans la dynamique des relations sociales vécues entre les membres de l'organisation. Nous retrouvons ici les notions de coopération et d'autogestion. Ces notions correspondent autant à un imaginaire social qu'à un fonctionnement concret.

Si nous voulons donner une définition simple, nous dirons que dans la *coopération*, il s'agit de travailler avec d'autres, en qui on a confiance et sur qui on s'appuie, pour réaliser un but commun. On parlera donc de coopération quand il y a appui mutuel dans une réalisation concrète. Ainsi, par exemple, le travail d'équipe s'appuie sur la coopération.

Selon une même optique simplifiée, dans l'*autogestion*, il s'agit, à travers de multiples échanges, de définir tous ensemble le but de la vie collective, de partager le pouvoir selon un principe égalitaire et de trouver un mode d'organisation du travail dans lequel aucune fonction n'est déterminée a priori, ni attribuée de manière fixe et définitive à une personne ou à un groupe donné.