



LE TAGÈTE

Vol. 1 n° 4, 15 février 2011

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

PARTICIPATION

La consultation n'est que l'antichambre de la participation. Elle suppose l'admission d'une opinion, sans engagement formel d'intégration de l'opinion en question dans le projet final.

Participer c'est prendre part entière au projet, sans maîtrise absolue de celui-ci. C'est être à niveau avec les autres décideurs, sans risque de marginalisation par le groupe avant l'arrêt des discussions. La consultation n'entraîne rien d'autre qu'un processus d'expression, privée ou publique, où le décideur final se réserve le droit d'exfolier tout ou partie de ce qui aura été exprimé par les autres. En somme, la consultation n'a d'utilité réelle que dans l'apparence des motifs qui l'ont commandée, alors que la participation a l'utilité du projet qu'elle suppose au départ comme à la fin des discussions. Participer n'égalise pas décider, mais être à actif.

Les dirigeants d'entreprise, pire encore ceux des organisations publiques, ont horreur de la participation universelle à leurs projets, parce qu'ils estiment être, lorsqu'elle a cours, privés d'un droit de gérance qui leur viendrait d'un droit divin lié au statut qu'ils occupent dans la hiérarchie du groupe. Or, aucun projet n'a jamais été entamé, sans que des influences, des retombées ou des risques n'existent pour autrui, et ce à quelque stade que ce soit de leur réalisation. Et puisque les projets des hommes et des femmes tendent à servir une fin plus large que la simple dimension de l'individu qui s'en dit le porteur au départ, mieux vaudrait que la participation à leur élaboration inclut leurs énoncés, réalisations et évaluations.

Les vrais leaders d'hommes et de femmes sont preneurs-nés au principe de la participation active aux projets qu'ils mettent eux-mêmes de l'avant. Rien ni personne ne les freine sur leur lancée, parce qu'ils comprennent l'importance du partage d'effort à la réalisation de leurs projets. Ils savent qu'imposer leur vue n'engendre que frustration chez les autres, et qu'on ne réussit jamais mieux qu'avec et par les autres. Ils ne cherchent pas à utiliser les autres, mais à rendre utiles les autres à leurs projets. Et puisque leurs voies et moyens sont toujours limités, ils assurent de meilleures chances d'aboutissement à leurs projets, en association le nombre requis de participants à leur exécution. Leurs projets sont leurs, mais leur réussite se partage.

L'objet de la participation n'est pas de contraindre un supérieur au desiderata de ses propres subordonnés, mais de faire profiter l'instigateur des projets de l'apport des autres. Et puisque le monde se complexifie, au fur et à mesure qu'il se construit, mieux vaut mettre à pleine contribution l'effort de tous ceux et de toutes celles qui sont susceptibles de mener à bon port les projets mis de l'avant par chacun dans l'organisation. La participation aux affaires des hommes et des femmes de l'entreprise, comme de la société civile, est en soi une garantie plus certaine d'évolution de l'Homme. Or il est regrettable, que tant et plus de dirigeants pensent encore que le pouvoir de décisions, qu'ils tiennent du fait des autres, engendre une fragmentation de leur autorité dans leur organisation dès lors qu'il est distribué dans la structure d'exécution du travail. Les petits esprits préfèrent toujours l'homme à l'Homme !