

Le management participatif : la clé pour des collaborateurs épanouis ?

Par Challenges Pratique le [23.08.2021 à 12h00](#) Lecture 4 min.

PRATIQUE - De plus en plus répandu, le management participatif améliore les relations entre le manager et les employés et permet d'augmenter la productivité de l'entreprise.



Il existe quatre types de management différents, et si c'est le style directif qu'on retrouve le plus souvent dans les entreprises, le style participatif commence à prendre de plus en plus d'ampleur. Ce type de management permet en effet d'inclure les salariés dans la prise de décisions et cela crée de meilleures relations entre les différents salariés d'une entreprise. Le management participatif offre également de nombreux autres avantages.

Qu'est-ce que le management participatif ?

Le management participatif permet d'intégrer les salariés dans la résolution des problèmes comme dans la prise de la majorité des décisions concernant l'entreprise. Toutes les personnes travaillant ensemble mettent ainsi leur intelligence en commun afin d'améliorer les performances de l'entreprise.

Pour cela, il faut maintenir un dialogue permanent au sein de l'entreprise. Des réunions très fréquentes sont organisées, au cours desquelles chacun peut donner son avis et poser toutes les questions qui le préoccupent. Le manager de l'entreprise doit donc jouer un rôle d'animateur et savoir faire preuve d'une bonne communication, d'écoute et d'une réelle capacité à déléguer. Il doit savoir faire confiance à ses collaborateurs et s'appuyer sur eux.

Le management participatif repose sur plusieurs grands principes, comme la concertation et la délégation. Les différents collaborateurs deviennent ainsi très autonomes et apprennent à donner le meilleur d'eux-mêmes tout en travaillant à leur façon. Ils se sentent également plus impliqués dans l'entreprise et cela renforce leur motivation. La mobilisation est également l'un des grands principes du management participatif. Les compétences de tous les salariés, quel que soit leur poste, sont valorisées, et personne n'est laissé de côté. Lorsqu'il y a des problèmes, ce sont les personnes concernées qui doivent le résoudre elles-mêmes. La direction n'intervient vraiment que si personne n'arrive à trouver un terrain d'entente. Le développement personnel est également très important.

Quels sont les avantages du management participatif ?

Le management participatif possède plusieurs avantages et tend à renforcer la productivité de l'entreprise. Il améliore en effet l'implication des salariés et leur motivation, ce qui réduit le taux de turn-over. Comme les salariés se sentent intégrés dans toutes les décisions prises par l'entreprise, ils développent une grande loyauté envers celle-ci et font tout pour que les objectifs décidés ensemble soient atteints.

De plus, le management participatif permet de développer le bien-être des salariés au travail. Ils se sentent valorisés, écoutés et reconnus à leur juste valeur. C'est très épanouissant lorsque tout se passe bien au travail ! Des salariés qui se sentent bien sont donc à la fois plus rapides et plus efficaces.

Grâce au management participatif, il y a moins de tensions entre la hiérarchie et les salariés. Tout le monde dialogue, et lorsqu'il y a un problème, il suffit d'en parler calmement. De plus, les réunions fréquentes permettent de résoudre la majorité des problèmes. Il y a également une bonne ambiance de travail. Personne ne se sent au-dessus des autres, et tous les salariés s'entraident et s'écoutent. Ce type de management s'appuie sur l'intelligence collective.

Quelles sont les limites du management participatif ?

Le management participatif possède toutefois certains inconvénients, qu'il est important de connaître avant de mettre en place ce type de direction dans une entreprise. Prendre l'avis de chacun et écouter les opinions de chacun des salariés prend beaucoup de temps. Ce n'est pas toujours simple d'organiser régulièrement des réunions pour que tout le monde puisse s'exprimer. De plus, perdre du temps fait aussi perdre de l'argent à l'entreprise. Si l'entreprise connaît une crise, les salariés peuvent avoir beaucoup de mal à se mettre tous d'accord pour trouver la meilleure solution. Dans ce type de cas, il est plus efficace de suivre des ordres précis, même s'ils ne conviennent pas à tout le monde.

De plus, le management participatif n'est pas perçu de la même façon par toutes les générations. Les plus jeunes apprécient ce mode de travail collaboratif où l'on peut donner son avis, tandis que les salariés plus anciens préfèrent respecter des rapports hiérarchiques clairs. Le management participatif impose également de réaliser des compromis. Si une entreprise compte plusieurs dizaines de salariés, il est impossible d'obtenir un commun accord pour chaque décision. Il y en a toujours qui pensent différemment des autres. Il existe donc le risque que personne ne soit jamais totalement satisfait des décisions prises.

(Par la rédaction de l'agence hREF)