**Présentation du concept de participation**

Oser et Biedermann (2007, p. 34, légèrement modifié) distinguent sept niveaux de participation :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Participation totale**(responsabilité assumée par tous) | **7** |
|  | **Participation spécifique à un domaine**(îlots de participation) | **6** |
|  | **Participation partielle dans des îlots d’action** (responsabilité dans un domaine défini) | **5** |
|  | **Participation indirecte de type I** (responsabilité par tâche) | **4** |
|  | **Participation indirecte de type II**(participation par amitié) | **3** |
|  | **Participation indirecte de type III**(participation par appartenance) | **2** |
|  | **Pseudo-participation** | **1** |

Voici ce qu’ils entendent par là :

1. **Pseudo-participation**: aucun des critères de participation n’est rempli. C’est uniquement la hiérarchie qui définit la délégation des compétences ; l’individu ne s’identifie en rien à sa propre action.
2. **Participation indirecte de type III** (participation par appartenance) : l’action se concrétise avant tout dans l’exécution d’un ordre. Le flux d’information se limite à l’annonce de l’accomplissement de la tâche. Peut toutefois coexister avec un sentiment d’appartenance, qui s’exprime par la camaraderie et la solidarité.
3. **Participation indirecte de type** **II** (participation par amitié) : la hiérarchie distribue des tâches et diffuse plus largement les informations, ce qui contribue à créer une bonne ambiance. Comme la responsabilité est limitée à l’exécution de la tâche, l’individu n’a aucune initiative propre.
4. **Participation indirecte de type I** (participation par exécution de tâches) : la hiérarchie confie une tâche clairement définie à l’individu, qui en devient responsable. La communication se limite au retour d’information de la personne en charge, qui ne peut guère faire preuve d’esprit d’initiative.
5. **Participation partielle dans des îlots d’action :** un travailautonomeest possible dans un domaine clairement délimité. La responsabilité s’inscrit encore dans un système hiérarchique et les décisions sont prises par des organes de direction ou des individus. Le flux d’information est important ; l’individu se sent partie d’un tout.
6. **Participation spécifique à un domaine :** il y a, dans certaines parties spécifiques, égalité totale dans la planification et la réalisation de tâches ; la responsabilité est partagée entre tous au sein de ce domaine. Le flux d’information est très important et l’identification très forte.
7. **Participation totale :** tout estplanifié, décidé et réalisé en commun ; la responsabilité est aussi assumée par tous. Le flux d’information est complet et la transparence totale. Il n’y a pas de hiérarchie et l’identification avec le système ou l’organisation dans son ensemble est extrêmement forte.

Nous n’aborderons cet après-midi que les niveaux 4, 5 et 6 (surlignés en bleu). Il s’agit là des trois niveaux de participation qui peuvent mener à une véritable participation et autonomisation.

Certains critères doivent être remplis pour qu’il y ait participation. Oser et Biedermann en décrivent neuf :

* **Délégation des compétences**: on désigne par là la propension de la hiérarchie à déléguer des compétences décisionnelles pour les décisions qui appellent des actions concrètes. On définit par contrat, par exemple, dans quelle mesure le protagoniste est habilité à participer ou peut appuyer ou s’opposer à une décision globale.
* **Responsabilité**: on examine ici si les risques liés à la décision sont partagés et si les acteurs assument effectivement une responsabilité commune en cas d’erreurs et d’échecs. Le niveau de participation se mesure aussi à la manière dont sont assumées les conséquences en cas d’erreurs ou d’échec.
* **Compétences**:il s’agit de savoir dans quelle mesure la personne chargée d’une tâche dispose des conditions et des compétences professionnelles nécessaires pour la réaliser.
* **Hiérarchie**: on se demande ici si la liberté d’action est caractérisée par l’égalité ou si elle est régressive, avec des marges de manœuvre et des responsabilités verticales. Le pouvoir d’injonction varie en fonction des compétences déléguées aux niveaux hiérarchiques supérieurs et inférieurs.
* **Assignation des rôles**: les compétences peuvent être réparties de manière informelle ou formelle ; dans les processus de spécialisation, il est important de voir dans quelle mesure on détermine la capacité d’une personne à réaliser une tâche en fonction de ses qualifications.
* **Flux d’information**: la quantité d’informations transmises a toute son importance. Une forte participation ne va pas sans accès à toutes les informations et une faible participation s’accompagne en règle générale d’un flux d’information limité. Partage du savoir ou rétention du savoir, la différence est essentielle. Toutefois, qui dit diffusion transparente des informations ne dit pas encore participation.
* **Identification**: il s’agit ici de l’importance et de la profondeur du sentiment d’appartenance. Du point de vue de la participation, il faut voir dans quelle mesure les acteurs considèrent qu’ils font partie d’une véritable communauté.
* **Légitimité**: il ne va pas toujours de soi qu’une personne participe et assume un rôle actif. Il faut donc vérifier dans quels cas et de quelle manière l’organisation communique, voire officialise, la légitimité à agir. Ce faisant, elle peut contribuer de manière décisive à amener une personne à assumer une responsabilité dans une démarche participative.
* **Esprit d’initiative**: ce critère se recoupe en partie avec l’autonomie et les compétences déléguées. Il s’agit ici de savoir s’il est possible de s’éloigner des instructions qui ont été assignées et de se mettre en avant en faisant preuve de créativité et d’innovation.

*Ce texte est une présentation résumée et modifiée de la contribution de Oser, Fritz ; Biedermann, Horst (2007) : Partizipation – ein Begriff, der ein Meister der Verwirrung ist. In : Oser, Fritz ; Biedermann, Horst (2007) (éd.). Die Mühen der Freiheit. Probleme und Chancen der Partizipation von Kindern und Jugendlichen. Zurich/Coire : Rüegger*

Pr Beat Uebelhart, FHNW-HSA Olten (Haute école en travail social de la HES de Suisse nord-occidentale)