IRTS-IDS NORMANDIE

Institut Régional du Travail Social et du Développement Social

Janvier 2017

Bibliographie

Management participatif / motivation-participation et management

DESJEPS

Centre de Ressources en Information Sociale / CERIS /

Ouvrages

Définitions :
Dictionnaires en ligne
définition sur le site : http://management.savoir.fr/le-management-participatif/

Julien CHARLES, Bénédicte ZIMMERMANN, « Management participatif », *in* CASILLO I. avec BARBIER R., BLONDIAUX L., CHATEAURAYNAUD F., FOURNIAU J-M., LEFEBVRE R., NEVEU C. et SALLES D. (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013, ISSN : 2268-5863. URL : http://www.dicopart.fr/fr/dico/management-participatif.

Ouvrages :

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET MANAGEMENT PARTICIPATIF. : COLOMBAT P. : LAMARRE (EDITIONS), 2012, 217 P. BIBLIOGR, / J- 3.3 COLO
Un manager peut-il agir sur le stress de ses équipes ? les individus au travail sont-ils condamné à souffrir ? Ecrit à plusieurs mains venant de professionnels du monde de la santé, de l'entreprise et de l'université, cet ouvrage résulte de deux études de terrain qui établissent une cohérence intime entre la souffrance ressentie, le management participatif et la qualité de vie au travail. Premiers acteurs à affronter les changements, les managers doivent être des professionnels avérés, plus soucieux d'observation et de questionnements que de réponses toutes prêtes. La démarche participative exposée ici, en tenant compte des facteurs humains, peut servir de modèle pour prévenir la souffrance et ainsi améliorer la qualité de vie au travail, avec le souci d'améliorer les pratiques par l'évolution des relations humaines.

PENSER LE MANAGEMENT EN ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE. : LOUBAT J-R.PARIS : DUNOD, 2006, / J- 3.1 LOUB Cet ouvrage tend à développer une réflexion managériale sur le fonctionnement des établissements et services du secteur social et à explorer les applications inspirées du management des organisations en prenant en compte les réalités de terrain. Il revient en détail sur toutes les déclinaisons du management et de ses outils : manager les compétences des personnels, investir dans la formation, faire circuler l'information, faire face aux crises et aux relations dégradées, mobiliser les personnels vers un projet commun sont quelques uns des thèmes abordés.

LE MANAGEMENT : UNE PHILOSOPHIE POUR LES ENTREPRISES SANITAIRES ET SOCIALES. : BAUER M. PARIS : TSA (EDITIONS), 1992, 103 P., (DOMINANTES) / J- 3.1 BAUE-1 Réflexion invitant à la mise en oeuvre du management participatif dans les entreprises sociales, afin d'offrir aux personnes démunies des services d'une qualité constante qui garantissent une prestation bien faite.

LA DYNAMIQUE DES EQUIPES. : DEVILLARD O.PARIS : ORGANISATION (LES EDITIONS D'), 2008, 304 P., / O- 2.5 DEVI Cet ouvrage permet de comprendre la dynamique des équipes performantes en répondant à ces questions : - quelles sont les conditions de l'efficacité collective?, - par quels stades de maturation passe une équipe?, - quelles qualités attendre d'un équipier?, - qu'est-ce qui distingue une équipe d'une autre configuration?, - quelles différences faut-il faire entre mobilisation et motivation?, - comment créer et entretenir l'esprit d'équipe?, - comment s'appuyer sur la motivation des équipiers?, - le charisme est-il réellement indispensable?, - comment articuler cohésion humaine et cohésion technique?; - quelle forme d'autorité exercer tout en maintenant le sens de l'initiative?.

DIRIGER ET MOTIVER : ART ET PRATIQUE DU MANAGEMENT. : AUBERT N.PARIS : ORGANISATION (LES EDITIONS D'), 2005, 355 P., / J- 3.1 AUBE Cet ouvrage a pour objet de faire comprendre les mécanismes de la motivation et de savoir la mettre en oeuvre par un leadership adapté aux situations et aux collaborateurs. Il explore dans un premier temps les ressorts de la relation humaine pour mieux l'intégrer dans la pratique du management et mieux maîtriser notamment l'art de communiquer et de négocier. Il propose des outils d'analyse pour accompagner les opérations de changements.

MISSIONS ET MANAGEMENT DES EQUIPES EN ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES AGEES : DE LA RELATION HUMAINE AUX MOTIVATIONS. : CONNANGLE S. - VERCAUTEREN R. RAMONVILLE SAINT AGNE : ERES (EDITIONS), 2004, 150 P. BIBLIOGR, (PRATIQUES GERONTOLOGIQUES) / E- 4 CONN
Un établissement pour personnes âgées est-il une entreprise comme une autre ? Qu'est-ce qui permet

d'évaluer la qualité du service rendu à la personne âgée ? Alors que les charges principales de ces établissemnts concernent le personnel, comment valoriser cette richesse humaine ? Les auteurs proposent ici des outils d'analyse et d'action pour promouvoir le travail des équipes professionnelles ancré dans une nouvelle culture gérontologique.

COMMENT DEVELOPPER SON LEADERSHIP : 6 PRECEPTES POUR LES MANAGERS. : BLANCHARD K. - MILLER M. PARIS : ORGANISATION (LES EDITIONS D'), 2005, 127 P., / J- 3.1 BLAN

Cet ouvrage se veut un guide pratique pour améliorer son leadership professionnel. Le leader n'est pas là pour commander mais pour servir ceux avec qui il travaille. Les auteurs détaillent, au travers l'expérience d'une jeune dirigeante, leurs conseils pour diriger au mieux une équipe ou une entreprise.

LE MANAGEMENT DES COMPETENCES EN ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE. : BECHLER P. PARIS : DUNOD (EDITEUR), 2005, 414 P., / J- 3.2 BECH "Faut-il des "managers" pour le social ? L'approche compétence, les démarches qualité, etc. ne sont-elles pas des tentatives pour normaliser un secteur toujours un peu à part, en le conformant davantage aux principes d'une économie et d'une société libérales ?" Cet ouvrage propose un état des lieux des enjeux relatifs à la nécessaire gestion des compétences dans les organisations sociales. Sont successivement abordés les processus de professionnalisation nécessaires dans le champ de l'intervention sociale et la façon de les mettre en oeuvre avec les changements que cela suppose, les transformations à opérer dans les formations des travailleurs sociaux en lien avec l'introduction de la VAE. L'auteur propose également des méthodes et démarches utiles afin d'opérationnaliser cette démarche compétence en les inscrivant dans une intelligence collective.

LA COHESION DES EQUIPES. PRATIQUE DU TEAM BUILDING. : CAUVIN P. ISSY-LES-MOULINEAUX : ESF (EDITEUR), 1997, 134 P., BIBLIOGR, (FORMATION PERMANENTE) / O- 2.5 CAUV "Le team building est une expression relativement récente qui recouvre des pratiques plus anciennes. Il constitue actuellement un ensemble de concepts opérationnels et de pratiques psychologiques qui tirent leur unité du but poursuivi : améliorer le fonctionnement d'une équipe." L'ouvrage est divisé en trois parties. La première partie présente les informations théoriques et les connaissances intellectuelles liées au team building. La seconde partie, propose des exercices concrets présentés de manière progressive. Les annexes, en troisième partie sont constituées d'un plan d'autoformation individuel, le ou les programmes de formation, un lexique et une bibliographie.

THEORIES DE LA MOTIVATION AU TRAVAIL. : MAUGERI S.PARIS : DUNOD, 2004, 122 P., (LES TOPOS) / C- 1.1 MAUG "De Taylor et Fayol aux chantres du management de la qualité ou de l'excellence, en passant par l'école des relations Humaines et ses différents avatars, tous les courants de la pensée organisationnelle ont proposé explicitement ou non une théorie de la motivation de l'homme au travail. Ce bref ouvrage propose un tour d'horizon complet de ces différentes théories. Il se présente comme un analyse critique des apports de chacune des grandes "écoles" du management à l'élucidation des ressorts de la conduite au travail. Les concepts de motivation, de satisfaction et d'implication au travail sont passés en revue et précisés dans leurs rapports réciproques, à partir des contributions des différentes disciplines des sciences humaines et sociales qui se sont intéressées à cet objet."

LA MOTIVATION AU TRAVAIL. MODELES ET STRATEGIES. 3EME EDITION. : LEVY-LEBOYER C.PARIS : ORGANISATIONS (LES EDITIONS D'), 2006, 245 P., / J- 1.1 LEVY "Cet ouvrage a pour but d'aider ceux qui gèrent les ressources humaines à : comprendre comment se construit la motivation, choisir des stratégies motivationnelles adaptées. A une époque où le travail a changé de sens et se réorganise, où la compétition est devenue mondiale, la motivation du personnel, tous les niveaux de l'entreprise, redevient un problème prioritaire. L'efficacité des stratégies motivationnelles mises en place par l'entreprise dépend de caractéristiques complexes concernant les individus, les organisateurs, tout autant que l'environnement économique, technologique et culturel."

PSYCHOLOGIE SOCIALE DES ORGANISATIONS. : LOUCHE C.PARIS : ARMAND COLIN, 2012, 224 P., (CURSUS) / J- 2 LOUC Cet ouvrage rassemble les grands thèmes classiques de la psychologie des organisations présentant les objectifs de la discipline, la méthodologie employée et les différentes conceptions de l'homme au sein d'une organisation. L'ouvrage contient également une série d'études analysant le processus de motivation, la satisfaction ou l'implication au travail. L'auteur tient compte dans ces analyses des récentes évolutions affectant les entreprises et incorpore dans ces dernières de nouveaux thèmes comme le stress au travail.

LE MANUEL DE LA QUALITE : UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE D'ANALYSE DES PRATIQUES ET DES

ORGANISATIONS. : GELY L. - JOUANNET M. - PICARD A. - LEGROS J-Y.LA GRANDE-MOTTE : ACTIF, 2008, 168 P., / J- 3.6 GELY "Ce manuel est destiné à l'ensemble des personnes chargées de la mise en ½uvre de la démarche d'évaluation de la qualité des organisations et des pratiques, des ESMS, désireux de se doter d'un référentiel et d'un manuel de la qualité. Il vise à impliquer l'ensemble du personnel dans la démarche qualité et à préparer l'évaluation des ESMS. L'approche pédagogique retenue est pratique. Il s'agit de proposer des outils exploitables, tout en respectant les quatre domaines incontournables dans l'évaluation interne, préconisés par le CNESMS, devenu depuis l'ANESM (Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-Sociale), dans son guide de national de l'évaluation interne." En complément de cet ouvrage, sont présentés de nombreux tableaux récapitulatifs, des schémas, des grilles d'évaluation, des fiches pour l'organisation du travail, des exemples de questionnaire à destination des usagers.

PROMOUVOIR LES RESSOURCES HUMAINES EN ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE. : LEFEVRE P. - MURA Y.PARIS : DUNOD, 2010, 348 P., BIBLIOGR, (ACTION SOCIALE) / J- 3.1 LEFE Ce livre constitue un guide pour une réflexion et des repères pour l'élaboration et la traduction des politiques et des stratégies de direction visant à soutenir la dynamisation des acteurs autant que la préparation et la mise en oeuvre de changements individuels et collectifs. Il est organisé autour de plusieurs parties : la première aborde le champ des ressources humaines et du management. La deuxième aborde l'action sociale et surtout les organisations associatives. La troisième partie permet d'identifier les acteurs dans l'organisation et les moyens de la dynamisation individuelle et collective ; le changement humain et technique ; les métiers et les qualifications ; la mutualisation et la coopération dans des organisations apprenantes. La dernière partie se centre sur les stratégies et les méthodes de direction et d'animation des ressources humaines au regard du projet associatif et d'établissement, dans le cadre de la politique de la communication. Sont également traités le dialogue et les relations sociales et la participation des partenaires sociaux à l'effort de transformation des organisations. Pour finir, un glossaire des mots-clés est proposé en fin d'ouvrage.

FAVORISER LE TRAVAIL EN EQUIPE PAR LA COOPERATION - LES CLES POUR REUSSIR ENSEMBLE. : COUCHAERE M-J.ISSY-LES-MOULINEAUX : ESF EDITEUR, 2011, 196 P., (FORMATION PERMANENTE) / O-2.5 COUC L'objectif de ce livre est de donner des méthodes pour créer une dynamique coopérative au sein d'équipes de travail. La première partie est consacrée à la compréhension des enjeux : définitions de la coopération, pièges et vertus de la coopération, pratiques professionnelles à développer, management de la coopération. La deuxième partie comprend des exercices de mise en pratique de la coopération en équipe.

MOTIVER LES EQUIPES EN TRAVAIL SOCIAL. : CHARLEUX F.ISSY-LES-MOULINEAUX : ESF EDITEUR, 2012, 159 P., (LES GUIDES DIRECTION(S)) / J- 3.3 CHAR Ce guide a pour objet de comprendre les processus managériaux qui favorisent le travail en équipe : - les théories de la motivation ; - l'organisation du travail et la responsabilisation des collaborateurs ; - la mise en place d'un projet d'établissement fédérateur pour mobiliser et développer la coopération au sein de l'organisation ; - la gestion des compétences et la mobilité des personnels (GPEC) afin d'éviter l'usure professionnelle ; - développer une bonne communication interpersonnelle, facteur important de pour le climat et la satisfaction éprouvée au travail ; enfin la dernière partie est consacrée à la conduite des changements et la lutte contre l'usure professionnelle.

APPRENDRE A MANAGER UNE EQUIPE. : PRAT L. - PRAT Y.SAINT-DENIS LA PLAINE : AFNOR, 2011, 154 P., (100 QUESTIONS POUR COMPRENDRE) / J- 3.3 PRATCet ouvrage balaie de façon très synthétique les principaux éléments de compréhension d'une équipe : son organisation, la communication et la motivation par le manager, la délégation, la conduite de réunions pour souder l'équipe, les relations avec l'environnement. Il insiste aussi sur l'importance de la gestion du futur d'une équipe, anticiper les changements et sur l'indispensable management de soi que doit mettre en place le manager.

LE MANAGEMENT. : THIETART R-A. PARIS : PUF, 2012, 127 P., (QUE SAIS-JE ?) / J- 3.1 THIE Le management recouvre plusieurs facettes qui sont déclinées ici : le processus de planification (plan stratégique, opérationnel, budgétaire), l'organisation et ses différentes formes, l'activation du management : la motivation, le pouvoir, les relations et la conduite du changement ; et enfin le contrôle et le mode de direction.

METHODE DE CONDUITE DU CHANGEMENT - DIAGNOSTIC, ACCOMPAGNEMENT, PILOTAGE. : AUTISSIER D. - MOUTOT J-M.PARIS : DUNOD, 2013, 252 P., (STRATEGIES ET MANAGEMENT) / J- 3.1 AUTI Les auteurs proposent ici un modèle de conduite de changement décomposé en trois phases : le diagnostic du changement afin d'identifier les besoins et capacités de changement , l'accompagnement du changement ou trouver les leviers les plus appropriés en matière de communication et formation et son pilotage, en se référant à la méthode de conduite de projet. Cette nouvelle édition développe la notion d'ateliers participatifs comme levier du changement et modalité de réalisation des autres leviers. Ces

enseignants en management et conduite du changement proposent à la fois des apports théoriques et méthodologiques très complets et éclairants (nombreux schémas et outils d'aide organisationnels) pour une mise en oeuvre opérationnelle d'un projet de changement au sein d'un organisation, en associant ses acteurs.

PENSER MANAGEMENT - PRATIQUES ET METHODES DE DEPLOIEMENT D'UNE POLITIQUE MANAGERIALE. : AUTISSIER D. - LANGE A. - HOULIERE S. : EYROLLES, 2013, 135 P., / J- 3.1 AUTI Dans un contexte de changement, les managers, encadrants sont les acteurs sur lesquels repose la conduite du changement. Cet ouvrage brosse dans un premier temps l'évolution du rôle de manager dans les entreprises. Ensuite est développé le concept de politique managériale et son processus de déploiement. La dernière partie est consacrée à la politique managériale dans le groupe AG2R La Mondiale.

MANAGEMENT ET LEADERSHIP. : DEJOUX C.PARIS : DUNOD, 2014, 126 P., (LES TOPOS) / J- 3.1 DEJO Cet ouvrage synthétique sur le management propose dans un premier temps un tableau du métier ou "talent" du manager au XXI ème siècle : évolution des grilles de lecture théoriques, domaines d'intervention, rôle, style, formation, perspectives et nouveaux modèles de management. D'autres apports théoriques complètent les fonctions de planification, décision, motivation du manager. Une partie spécifique présente la gestion des talents et le rôle du manager dans la gestion des talents de son équipe. Enfin la dernière partie est consacrée au leadership et à la valorisation de nouveaux styles de leaders.

DONNER ET PRENDRE - LA COOPERATION EN ENTREPRISE. : ALTER N. PARIS : LA DECOUVERTE, 2010, 232 P., / J- 2 ALTE Cet ouvrage reprend les principaux apports sociologiques sur la question du don et de la coopération, de M. Mauss notamment, et les étaye de nombreux exemples. Il met en évidence le caractère ambivalent et contre intuitif du don dans les relations de travail au sein de l'entreprise, celui-ci n'étant ni complètement gratuit, ni totalement calculé.

LES FICHES OUTILS DU MANAGER OPERATIONNEL. : CHABERT R.PARIS : EYROLLES, 2014, 330 P., (LES FICHES OUTILS) / J- 3.1 CHAB "Pratique et basé sur l'expérience, ce guide opérationnel complet propose 72 fiches qui abordent de façon exhaustive la fonction de manager opérationnel : créer et lancer son équipe; déléguer les tâches; gérer les tensions ; former les personnes et accompagner leur développement; susciter et accompagner le changement; gérer la relation avec sa hiérarchie... ainsi qu'un auto-diagnostic complet pour permettre d'évaluer sa situation." Il est complété d'un CD-ROM contenant 50 schémas personnalisables.

CONSTRUIRE VOTRE MANAGEMENT D'EQUIPE - SEPT LEVIERS D'ACTION POUR UNE EQUIPE PERFORMANTE. : RANCHON H. ISSY-LES-MOULINEAUX : ESF EDITEUR, 2013, 240 P., (FORMATION PERMANENTE) / J- 3.3 RANC "Pourquoi rencontre-t-on si peu de très bons managers ? Parce qu'au delà de la question du "faire" et du "faire faire", l'enjeu se situe dans la capacité à encourager l'amélioration permanente." L'auteur de cet ouvrage méthodique pose les bases d'une démarche de management d'équipe à partir d'un référentiel en sept étapes.

LA BOITE A OUTILS DU MANAGEMENT TRANSVERSAL. : TESTA J-P. - DEROULEDE B.PARIS : DUNOD, 2015, 189 P., (LA BOITE A OUTILS) / J- 3.1 TEST Cet ouvrage décline de façon méthodologique les différents volets et fonctions du manager transversal :- Comment se positionner dans son rôle ; - comment gérer des équipes à distance ; comment manager et influencer sans lien hiérarchique ; comment susciter de la collaboration durable ; comment accompagner au changement ; comment communiquer avec ses différents interlocuteurs ? Il est complété par des vidéos sur les spécificités de ce management et de nombreux schémas et d'outils d'aide à la compréhension.

PSYCHOLOGIE ET MANAGEMENT. : AUBE C.MONTREAL : CHENELIERE EDUCATION, 2015, 516 P., / J- 3.1 AUBE Cet ouvrage présente les fondements psychologiques des comportements humains appliqués aux situations de travail à travers huit thématiques : la personnalité, la perception, la motivation, l'adaptation le stress et les émotions, l'apprentissage, les relations humaines, l'influence sociale et les équipes de travail. Il vise à aider les managers à favoriser le développement de relations saines et productives au travail.

Revues

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF. : BARBIER J-C. - RENAUDAT E. - VERITE C., CNAF RECHERCHES ET PREVISIONS, 16, JUIN 1989, P.P. 1-37, Revue des questions que pose le développement du management participatif, tant dans les pratiques et les expériences que dans les discours et le management. Exemples de démarches participatives : culture d'entreprise, projet d'entreprise, cercles de qualité. Bibliographie très complète. [en ligne], disponible sur www.persee.fr/issue/caf_1149-1590_1989_num_16_1

Tendances actuelles du management participatif [article] Jean-Claude Barbier Recherches et Prévisions Année 1989 Volume 16 Numéro 1 pp. 1-17 http://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_1989_num_16_1_1353

MARTIN D., 1995, « La participation directe en entreprise : de la résistance clandestine à la mobilisation managériale », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 99, p. 369-400.

REINVENTER LE TRAVAIL PAR LA PARTICIPATION. ACTUALITE NOUVELLE D'UN VIEUX DEBAT : BORZEIX A. - CHARLES J. - ZIMMERMANN B.SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 1, JANVIER-MARS 2015, P.P.1-19, Cet article part d'un constat : la participation au travail s'apparente pour certains à une ouverture vertueuse aux voix de chacun, pour d'autres à une forme sournoise de domination consentie. Que signifie participer dans un environnement caractérisé par l'asymétrie de la relation salariale ? Cet article identifie les ambiguïtés constitutives de cette asymétrie. Il appréhende ensuite, en référence à John Dewey, la participation selon une logique de l'enquête et de l'expérimentation plaçant chaque participant en position d'enquêteur appelé à s'enquérir de la meilleure manière de contribuer à une activité, de définir sa finalité, son contenu, les conditions et les attendus de sa réalisation. Disponible sur https://projet.chu-besancon.fr/pmb/PMB_Ecoles/opac_css/doc_num.php?explnum_id=825

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF : UNE FLEXIBILITE SOCIALE ? : GIRAUD C.REVUE FRANCAISE DES AFFAIRES SOCIALES, 3, JUILLET-SEPTEMBRE 1988, P.P. 63-71, Sous le nom de management participatif, on retrouve toutes les techniques de " gestion de l'innovation " : groupes de progrès, cercles de résolutions de problèmes, etc... Ces nouvelles techniques visent une transformation de la place du social dans les pratiques de gestion de l'organisation. Leur emploi est-il neutre comme l'affirme leur promoteur ou comporte-t-il des effets pervers à plus long terme ?

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF A-T-IL FAIT LONG FEU ? : LANDIER H.LIAISONS SOCIALES, SUPPLEMENT MENSUEL, 12 JANVIER 1989, P.P. 22-25, L'image de l'entreprise attentive au développement des ressources humaines, d'un encadrement soucieux d'appliquer les principes du management participatif, de salariés impliqués dans un projet d'entreprise enthousiasmant, ne correspond pas à la réalité. C'est la conclusion qui se dégage d'un sondage réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 700 salariés.

LE MANAGEMENT OU L' ART DE GOUVERNER LES HOMMES. : WEINBERG A. - VILLETTE M. - ALTER N.SCIENCES HUMAINES, 5, AVRIL 1991, P.P. 16-31, Gérer les ressources humaines implique de "comprendre l'homme dans toutes ses dimensions", si la prise en compte des motivations, des relations de pouvoir, de la communication, de la culture, entrent dans les champs de compétence du management, alors il est légitime que les sciences humaines fassent leur entrée dans le monde de l'entreprise. C'est sous cette facette que le management est abordé dans cette série d'articles.

L' ENTREPRISE D' ECONOMIE SOCIALE COMME MODELE DE MANAGEMENT PARTICIPATIF. : MIEL C.CAHIERS DE L' ACTIF (LES), 206-207, JUILLET-AOUT 1993, P.P. 59-68, Cette étude tente de repérer les différentes phases qui ont conduit le CAT de Fruges vers un statut d' entreprise d' économie sociale. Comment une telle structure dans son mode d' organisation a-t-elle pu évoluer vers une rationalisation du travail tout en conservant sa spécificité qui est la prise en compte d' une réalité humaine représentée ici par le handicap psycho-social ? Comment une entreprise de ce type se sert de modèle conceptuel de management ? en quoi l' éducation spécialisée expérimente-t-elle des modes de rapports humains et inaugure-t-elle des modes de structuration du collectif qui peuvent préfigurer le monde de l' entreprise de demain ?

DU POURQUOI ET DU COMMENT DU MANAGEMENT : LE PARLER-VRAI DE PIERRE BECHLER. : BECHLER P.JOURNAL DE L' ACTION SOCIALE ET DU DEVELOPPEMENT SOCIAL (LE), 106, AVRIL 2006, P.P. 28-29, Le management ne fait pas partie de la culture du secteur social. Pourtant il s'avère nécessaire de mettre en place des pratiques d'évaluation dans un soucis d'efficacité et de résultat, conformément à la loi du 2 janvier 2002. Rencontre avec Pierre Bechler, auteur d'un ouvrage sur ce sujet. Ce dernier réfute l'idée d'une spécificité des professionnels de l'action sociale qui les exclueraient d'une logique de management. L'évolution dans le secteur social pourra se faire via un management participatif. L'auteur parie sur la notion de responsabilité de chacun comme outil de changement.

AUTORITE ET MANAGEMENT JOUEZ LA CARTE DU PARTICIPATIF ! (DOSSIER) : LOURDELLE L.

DIRECTIONS, 64, JUIN 2009, P. P. 22-29, Quels sont les fondements concrets de l'autorité ? Comment un chef est-il légitimé ? Quelles sont les formes d'autorité efficaces ? Peu à peu le secteur médico-social emprunte au secteur privé des techniques managériales : enquête.

REHABILITER UN MANAGEMENT PORTEUR DE SENS : KNOLL C.ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, 2735, 2 DECEMBRE 2011, P. P. 30-32, Une directrice des solidarités d'un conseil général prône le management participatif pour faire face aux bouleversements du secteur et redonner du sens à leurs missions.

"UNE CULTURE PARTAGEE DE LA BIENVEILLANCE" : LUTHEREAU A.DIRECTIONS, 127, JANVIER 2015, P.P. 16-18, Un EHPAD du Vaudreuil (Eure) est récompensé pour sa démarche globale de bientraitance à la fois envers les usagers et les professionnels. Le management participatif et la mise en place d'une méthodologie de l'information et de séances de réflexion sur les cas pratiques ont permis de faire adhérer l'ensemble du personnel à la culture de la bienveillance. Ont été privilégiés la vulnérabilité des personnes âgées et l'épuisement professionnel.

MANAGEMENT TRANSVERSAL : LA REORGANISATION D'UNE GRANDE ASSOCIATION : VARINI E. ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, 2976, 23 SEPTEMBRE 2016, P.P.24-28, Cet article montre comment l'ADSEA de Seine-et-Marne a rénové l'organisation de ses 18 établissements pour passer d'un fonctionnement vertical et autocentré à un management participatif.

Sur Cairn :

La reconnaissance du métier : acte premier du management participatif
http://www.cairn.info/revue-@grh-2014-2-page-7.htm
"Cette contribution s'inscrit dans une recherche ayant pour objet l'analyse en gros plan du désir de participation et du sentiment d'association des salariés à travers la mise en place de groupes de travail participatifs lors de deux situations d'évolution d'activité dans des groupes de 18 et 24 personnes – respectivement Groupe 1 et Groupe 2, assurant des activités de centre d'appel « haut de gamme » dans un grand groupe de télécommunications. Sans véritable explication, les salariés du Groupe 1 font un lien fort entre participation et reconnaissance, posant la reconnaissance de leur évolution comme un déterminant de leur participation à celle-ci. Ce lien ne se retrouve pas dans le Groupe 2, dont l'activité semble pourtant évoluer de façon similaire, et dans un contexte social traditionnellement plus revendicatif. En marge des groupes participatifs, deux situations conflictuelles apportent des éclairages sur le lien complexe existant entre désir de participation et reconnaissance. Introduisant dans l'analyse la notion de pouvoir d'agir (Clot, 2011), cet article contribue à enrichir la compréhension des conditions nécessaires au management participatif en proposant que la reconnaissance du métier dans l'individu, et pas seulement de l'individu dans le métier, soit un préalable à une véritable participation des salariés. Il considère également que la reconnaissance du métier par l'organisation est un facteur déterminant de la forme de reconnaissance demandée par les salariés. Ce faisant, il pointe la particularité française qui accorde une place importante à la noblesse du métier (D'Iribarne, 2006)"
Voir si on l'a aux archives, cité dans cet article :
BORZEIX, A., & LINHART, D. (1988). La participation : un clair-obscur. *Sociologie Du Travail*, *1*, 37–53.

Bevort Antoine, « De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés ? », *Participations*, 1/2013 (N° 5), p. 33-51. [en ligne] Disponible sur URL : http://www.cairn.info/revue-participations-2013-1-page-33.htm
"De Taylor au néo-management, on peut distinguer quatre grandes approches patronales, successivement industrielle, managériale, démocratique et enfin financière, dans la façon de penser et gérer la participation des salariés dans l'entreprise. Chaque mode de gestion exprime une appréhension particulière du travail et de la mobilisation des salariés. La généalogie de l'injonction patronale à la participation met en évidence comment la marchandisation-subordination du travail ne cesse de se heurter à une part irréductible d'autonomie que les salariés conservent de façon à la fois nécessaire (à la production) et revendiquée."

Lebon Francis, « Portraits de directeurs dans l'animation et dans l'intervention sociale », *Empan*, 4/2014 (n° 96), p. 144-150. URL : http://www.cairn.info/revue-empan-2014-4-page-144.htm
"À partir d'une enquête menée par entretiens, l'article tente de différencier les cadres de l'animation de ceux de l'intervention sociale. Si, globalement, les premiers relèvent plus des professions intermédiaires que les seconds, davantage ancrés parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, les convergences dominent. Les directeurs mettent tous en avant les dimensions humanistes, participatives, managériales et transformatrices de leur travail. Mais n'est-ce pas finalement la croyance dans une spécificité de cet univers de « l'économie sociale » (en d'autres termes, son *illusio*) qui le fonde en tant que tel ?"

Pour toutes informations sur ces bibliographies, contactez le centre de ressources en information sociale
-CERIS-
de l'IRTS IDS Normandie
Tel : 02 32 83 25 02
Courriel : ceris@irtsnormandie.ids.fr

IRTS-IDS Normandie
Route de Duclair,
BP 118,
76380 Canteleu

Www.irtsnormandie.ids.fr
Rubrique
«centre de ressources»

IRTS-IDS NORMANDIE
Institut Régional du Travail Social et du Développement Social

RÉGION NORMANDIE
L'Institut du Développement Social est géré par l'Association pour le Développement Social Culturel et International