

3_ANNEXE_ANALYSES_TABLEAUX

Annexe VII : Tableau 3 : Grille d'analyse thématique sur la pratique du management participatif

Tableau 3 : Grille d'analyse thématique sur la pratique du management participatif

	Damnet	Enabel	In Fine	Oniryx	D'Ici
Nature	<ul style="list-style-type: none"> • Associé (p. 2 & 7) • Chacun peut amener un point/une idée (p. 3) • Discussion ensemble pour adapter une proposition à la majorité (p. 4) • Avis pour certaines décisions – salaires (p. 3) • Groupes de travail/cercles (p. 4) • Boite à idées entre associés (p. 5) • Mise en place des idées par le cercle responsable (p. 5) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 types : intelligence collective, prise avis, consentement (p.20) • Consultation de tous (p.21) • En fonction des cas (p.22) • Sur ce qui intéresse (pp.23-24) 	<ul style="list-style-type: none"> • Décisions, personne la + adaptée, financière, formation... (p.36) • Proposer des projets (p.37) • Donner la parole (p.37) • Organisation teambuilding (p.40) 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer idées + réaliser idées (p.47) • Rédiger cahiers de charge (p.47) • Dans tous les domaines (p.47) • Feedback aux collègues (p.48) • Intervenir quand qqch ne fonctionne pas correctement (p.48) • Discussions collectives sur les augmentations (p.48) • S'impliquer quand ça intéresse (p.48 et 52) • Pas sur un projet sur lequel on ne 	<ul style="list-style-type: none"> • Amener ses idées (p.68) • Organisation des teambuilding (p.69) • Invitation réunions du cercle général (p.70)

	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation du teambuilding possible 			<ul style="list-style-type: none"> travaille pas (p.49) • Proposer des idées par petits groupes (p.49) • Consultation (p.50) • Teambuilding (pp.53-54) 	
Fréquence	<ul style="list-style-type: none"> • Tout le temps (p. 5) • Vendredi aprèm, réunions d'équipe (p.10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Annuellement pour tous (pp.21-22) • En fonction des cas (p. 22) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de toute l'équipe 1x/sem. (p.37) • Quotidien, partage (p.37) 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback aux collègues 1x/an (p.48) • Volonté que ça soit régulier (p.50) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque jour dans les rôles, les cercles (p.68) • Ponctuel, mise au vert (p.69) • Cercle général, 1x/mois (p.70)
Intensité	<ul style="list-style-type: none"> • Cercles (p.4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous, mais + le management (p.22) • Direct (p.23) • Cercles, retire notion hiérarchie (p.23) 	<ul style="list-style-type: none"> • Directe, plus de hiérarchie (p.38) 	<ul style="list-style-type: none"> • Spontanées (p.49) • Vient souvent du management (p. 49) • Direct, mais patron veto (p.51) • Tout le monde peut participer (p.51) 	<ul style="list-style-type: none"> • Directe dans le rôle/le cercle (p.70)
Valorisation	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, chacun peut donner 	<ul style="list-style-type: none"> • Epanouissement personnel (p.25) 	<ul style="list-style-type: none"> • Libre de créer des choses, + 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, feedback (p.53) 	<ul style="list-style-type: none"> • Humain au cœur, voix,

	son avis librement et on écoute les idées (p. 7)		impliqués + épanouis (p.35) • Transforme les gens (p.39)		participation aux projets, intérêt (pp.70-71)
Relations	<ul style="list-style-type: none"> • Non, question d'affinités (p. 8) • Teambuilding 1x/an ensemble (p. 8) • Teambuilding par équipe (p. 9) • Boire des coups le vendredi, glaces, fruits (p. 9) 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration forte + relation authentique (p.24) • Par équipe (p.25) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion conflits seuls (p.38) • Groupe WhatsApp, + partage + entente (p.39) • Teambuilding, sport en équipe 1x/semaine donc toute l'année (p.40) 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribue, beaucoup de discussion, éliminer rapidement toxicité (p.53) • Teambuilding (pp.53-54) • Appelle Scrum chaque matin (p.61) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mise au vert, 1 journée ludique par an (p. 69 & 73) • Relations + authentiques (p.71) • Problèmes de communication, exclusion (pp.71-72) • Gestions tensions seuls (p.72)
Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, comité de DIR, responsable d'équipe, etc. (p. 9) 	<ul style="list-style-type: none"> • En cours, clarification, travail réalisé (pp.25-26) 	<ul style="list-style-type: none"> • A tous les niveaux (p.34) • Recrutement (p.40) 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité des initiatives (p.46) • Papier, patron (p.47) • Volonté de partage (p.52) 	

Annexe VIII : Tableau 4 : Grille d'analyse thématique sur la pratique du management participatif à la suite de l'utilisation d'outils de travail collaboratif

Tableau 4 : Grille d'analyse thématique sur la pratique du management participatif à la suite de l'utilisation d'outils de travail collaboratif

	Damnet	Enabel	In Fine	Oniryx	D'Ici
Nature	<ul style="list-style-type: none"> • Difficile en grand groupe (p.10) • Tour d'écran + donner la parole (p.11) • Donner des avis via Woodlap (p.11) • Pas de changements dans la nature (p.13) • Outils accélèrent les choses (p.13) • Outils facilitent (p.13) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas différent d'avant (p.28) • Prise d'avis =/=, en séance ou documents partagés, Forms (p.28) • Aide, décisions live, simple (p.28) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chamboulé (p.41) • Pas facilité, permis de continuer (p.42) 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner la parole à tous, consulter tous (p.54) • Travailler ensemble, faire des réunions, partage d'écrans (p.55) • Facile (p.55) • Pas de feedback, pas de sujets sensible (p.56) • Avis via Forms (p.62) 	<ul style="list-style-type: none"> • Que du commerce, plus de participation autre (p.74) • Plus non plus pour l'admin (p.75)
Fréquence	<ul style="list-style-type: none"> • Teams tout le temps en petits groupe (p.12) • CT et LT (p.12) 	<ul style="list-style-type: none"> • LT, outils (p.28) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion d'équipe 1x/sem (p.42) • Partage de projet 1 jeudi/mois (p.44) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de réunions participative (p.56) • Réunion journalière (p.58) 	<ul style="list-style-type: none"> • Certaines réunions, Teams (p.75)

				<ul style="list-style-type: none"> • Deux réunions/semaine (p.58) 	
Intensité	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en main facile, IT (p.10) • Même outils (p.13) 	<ul style="list-style-type: none"> • Directe (p.29) • Prise en main, facile pour utilisation basique, quelques explications le reste (p.29) • Pas tous les mêmes, mais organisation (p.29) 	<ul style="list-style-type: none"> • Directe, mais limite pour sujets sensible (p.42) • Prise en main facile, quelques formations pas très utiles (p.42) • Même outils pour tous (p.43) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de formation, connaissance (p.55), délicats pour âgés (p.57) • Directe, patrons accessibles (p.57) • Indirect, relais (p.57) • Même outils, pas tous les groupes (p.57) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en main OK pour l'admin mais difficile pour les gens de magasins, formations, disponibilités, lié aussi aux gens (p.76)
Valorisation	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de différence, pas valorisé sur le travail (p.14) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, impliquer (p.30), mais non, pas tous à 100% (p.31) 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback + facile (p.43) • Partage de projets (p.44) 	<ul style="list-style-type: none"> • Docs partagés (p.59) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance, restos, écoute, primes (pp. 77-78)
Relations	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de teambuilding, belote (p.14) 	<ul style="list-style-type: none"> • Garder du lien (p.30) • Moins de teambuilding, saturation des écrans (p.30) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sport en visio au début, mais arrêt (p.43) • Channels Slack (p.43) • Teambuilding, apéros, blind test (p.43) 	<ul style="list-style-type: none"> • Café du vendredi (p.58) • Réunions pour boire le café (p.58) • Difficile (p.58) • Interactions docs partagés (p.59) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas Teams entre gens des magasins (p.77) • Teams avec gérants parfois (p.76) • Fortes dans les équipes (p.77)

			<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des conflits difficile (p.45) 	<ul style="list-style-type: none"> • Carte des émotions (p.61), appelle Scrum chaque matin 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficile entre les 2 équipes (p.77) • Infos personnelles sur Teams (p.79)
Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Non, ça disperse, pas de réponse, pas une discussion (pp.14-15) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide au processus (p.31) 	<ul style="list-style-type: none"> • + clarté, revenir sur les docs partagés (p.44) • Slack, baromètre de présence (p.45) 	<ul style="list-style-type: none"> • Répartir le travail, docs partagés (p.59) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de changement, compte-rendu envoyé après (p.78)