

# COMMENT COOPÉRER & FAIRE COOPÉRER?



Maryline Meyer  
Professeure associée MBS  
Congrès ACIEGE 2023

**Maryline MEYER,**  
**[m.meyer@montpellier-bs.com](mailto:m.meyer@montpellier-bs.com)**

**Enseignante-chercheure en RH,  
management et Responsabilité Sociale des  
Entreprises**

**Co-titulaire (avec Magalie Marais) de la  
chaire MIND : Management Inclusif &  
Engagement Sociétal**

**Responsable de la spécialisation RH**



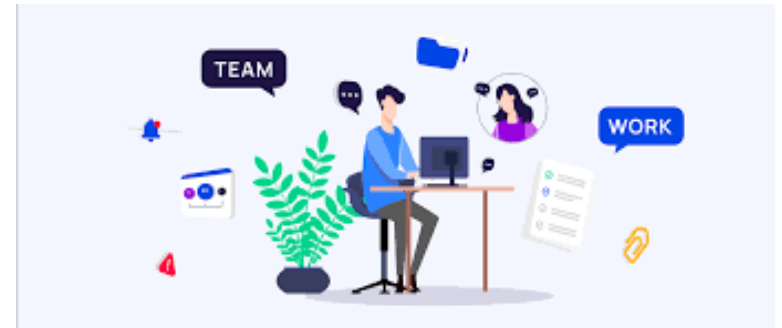
# AGENDA

- ❖ *Quels sont les enjeux de la coopération?*
- ❖ *Comment donner envie de coopérer?*
  - ❖ *Comment animer le collectif?*



# Les enjeux de la coopération

- **Approche horizontale des relations encouragée dans les organisations: entreprises, écoles, associations, etc.**
- **Développement des nouvelles formes d'organisation du travail agiles basées sur l'émancipation (mentorat, entreprise libérée, gestion de projet transverse, etc.)**
- **L'autonomie et la responsabilisation n'excluent pas la coopération, bien au contraire!**



*Et vous?  
Qu'est-ce qui vous incite généralement  
à coopérer?*



# NOS MOTIVATIONS À COOPÉRER SONT PLURIELLES...

Motivation  
INtrinsèque

Plaisir, valeurs,  
accomplissement  
personnel, etc.

Motivation  
EXtrinsèque


Rétributions, création d'un  
réseau, statut social, pouvoir,  
sécurité, etc.

Source: T. Amabile (1988)

# LES MOTIVATIONS DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

**Génération Y** (nés entre 1980 et 1995) et **Génération Z** (nés entre 1995 et 2010)

Leur motivation au travail est essentiellement basée sur:

- 
- La recherche de la liberté
  - L'épanouissement personnel, le challenge et la créativité

Facteurs de motivation intrinsèque importants !

# Comment donner envie de coopérer?





# L'être humain, cet être social

---

❖ **Théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979)**

**=> Le bien-être individuel passe par la valorisation de son identité sociale**



# Et vous? Comment animez-vous la coopération?



# QUELLES SONT LES 5 CLÉS POUR ÉVITER LA PARESSE DANS LE COLLECTIF ?



#1

# DÉFINIR LES RÔLES DE CHACUN.E AVEC DES OBJECTIFS COMMUNS « SMART »



Spécifiques



Mesurables



Acceptables



Réalistes



Temporellement définis

## METTRE EN PLACE DES TEMPS D'ÉCHANGE COURTS MAIS FRÉQUENTS

➤ **Le feedback est un processus continu qui vise à donner des suggestions constructives aux membres afin d'améliorer leur performance et/ou leur implication.**

- Il peut être positif comme négatif.
- Il peut provenir de tout membre du groupe, pas forcément le/la pilote.
- Donner des feedbacks sur les réalisations individuelles et collectives, les avancées, etc.



# DONNER DE LA RECONNAISSANCE INDIVIDUELLE

Type de besoin de reconnaissance	Définition	Bonnes pratiques
<b>La reconnaissance existentielle</b>	s'intéresse à la personne	Consulter les personnes sur leurs attentes, leurs idées, leurs problématiques, irritants, etc.
<b>La reconnaissance de la pratique du travail</b>	porte principalement sur la manière d'exécuter les missions (compétences et comportements)	Valoriser le travail « bien fait » mais aussi la créativité, l'autonomie, la solidarité, l'entraide, etc.
<b>La reconnaissance de l'investissement au travail</b>	s'intéresse aux efforts consentis indépendamment des résultats obtenus	Remercier pour les contributions réalisées. (ex: un.e collègue particulièrement actif/ve pendant une réunion)
<b>La reconnaissance des résultats</b>	porte principalement sur le produit final du travail	Féliciter et mettre en place des récompenses (ex: un « pot » à la fin d'un projet, une rétribution symbolique, etc.)

Source: Brun & Dugas (2005)

# GARANTIR UNE ÉQUITÉ DE TRAITEMENT

➤ On a le sentiment d'être considéré.e de façon juste lorsque :

$$\frac{\text{Ma contribution}}{\text{Ma rétribution}} = \frac{\text{Contribution de l'autre}}{\text{Rétribution de l'autre}}$$

*Il existe 3 types de perception de justice:*

- Justice dans les rétributions
- Justice dans la prise de décision
- Justice dans les relations: être considéré.e avec respect et dignité



**Niveau d'implication dans le collectif**

#5

# RENFORCER LA COHÉSION SOCIALE

- Stimuler les moments de partage extra-professionnels pour mieux se connaître en tant que personnes, s'ouvrir VRAIMENT à l'altérité...



ALL THAT WE SHARE



# *Echange*

*Quelles sont les difficultés à coopérer  
que vous avez rencontrées?*

*Comment les avez-vous levées?*



*Merci de votre participation!*

