

La mise en place d'un management participatif dans une entreprise : cas de l'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali

The implementation of a participative management in a company: case of the International Private University of Excellence of Mali

Boubacar SANOGO

Docteur en Sciences de Gestion

Enseignant chercheur, relecteur

Université de Ségou

Université Internationale Privée d'Excellence du Mali

Le Centre d'Expertise et de Recherche Appliquée pour le Développement de l'Université de Ségou

Mali, Bamako

Oumar BAH

Docteur en Sciences de Gestion,

Maitre-Assistant du CAMES, Relecteur, Ecrivain

Université Sup management

Laboratoire de Sup'Management - Unité Pédagogique Finance et Economie.

Mali, Bamako

Bréhima SOGODOGO

Docteur en Sciences de Gestion,

Enseignant chercheur

Institut National de la Jeunesse et des Sports

Laboratoire de Institut National de la Jeunesse et des Sports

Mali, Bamako

Date de soumission : 14/03/2025

Date d'acceptation : 25/04/2025

Pour citer cet article :

SANOGO B. & al. (2025) «La mise en place d'un management participatif dans une entreprise : cas de l'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 2 » pp : 280 - 299

Résumé

Le présent article a pour objectif de présenter la mise en place du management participatif à l'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali (UIPE), ainsi que ses résultats et ses implications. Dans la revue de littérature, plusieurs études ont montré que le management participatif améliore la performance organisationnelle, la satisfaction des employés et la qualité du travail. Pour la mise en place du management participatif à l'UIPE, des étapes ont été suivies, impliquant différents acteurs et utilisant divers outils. Une étude quantitative menée auprès de 43 personnes composées de travailleurs, de professeurs et d'étudiants à l'UIPE. Les résultats ont montré des changements significatifs dans la manière de travailler des employés, ainsi qu'une augmentation de leur motivation et de leur implication dans leur travail (37,2%). Les retours des collaborateurs ont également été positifs. Cependant, certaines limites ont été identifiées (9,3%), telles que le manque de temps et de ressources pour mettre en place pleinement le management participatif. Des recommandations ont été formulées pour améliorer la mise en place du management participatif à l'avenir. En conclusion, cette étude a montré que la mise en place du management participatif peut être bénéfique pour les organisations, en améliorant la performance organisationnelle et la satisfaction des employés. Des recherches futures pourraient se concentrer sur les moyens de surmonter les limites identifiées dans cette étude et d'améliorer la mise en place du management participatif dans d'autres contextes organisationnels.

Mots clés : management ; entreprise ; université ; développement

Abstract

The purpose of this article is to present the implementation of participatory management at the International Private University of Excellence of Mali (IPU), as well as its results and implications. In the literature review, several studies have shown that participatory management improves organizational performance, employee satisfaction and quality of work. For the implementation of participatory management in the UIPE, steps have been taken, involving different actors and using different tools. A quantitative study of 43 individuals composed of workers, teachers and students at UIPE. The results showed significant changes in the way employees work, as well as an increase in their motivation and involvement in their work (37.2%). The feedback from the collaborators was also positive. However, some limitations were identified (9.3%) such as the lack of time and resources to fully implement participatory management. Recommendations were made to improve the implementation of participatory management in the future. In conclusion, this study found that implementing participatory management can benefit organizations by improving organizational performance and employee satisfaction. Future research could focus on overcoming the limitations identified in this study and improving the implementation of participatory management in other organizational contexts.

Keywords : management ; business ; university ; development

Introduction

1. Contexte et justification de l'étude

L'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali (UIPE) a pour objectif de former des étudiants de haut niveau en leur offrant des enseignements de qualité dispensés par des enseignants compétents. Pour atteindre cet objectif, l'UIPE doit s'appuyer sur un management efficace pour mobiliser et motiver ses collaborateurs. Dans quelle mesure la mise en place d'un management participatif peut être une solution pertinente pour renforcer l'implication et la motivation des collaborateurs. C'est dans ce contexte que cette étude a été menée pour évaluer l'impact de la mise en place d'un management participatif à l'UIPE.

2. Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude est d'évaluer les effets de la mise en place d'un management participatif sur la motivation des collaborateurs de l'UIPE. Pour atteindre cet objectif, une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 43 personnes composées de travailleurs, de professeurs et d'étudiants à l'UIPE. L'analyse des résultats de l'enquête permettra de déterminer si la mise en place d'un management participatif a eu un impact sur la motivation des collaborateurs.

3. Méthodologie de l'étude

3.1. Conception de l'étude

Cette recherche s'inscrit dans une **approche quantitative descriptive**, visant à analyser le style de management à l'Université Internationale Privée d'Excellence (UIPE), son impact sur les acteurs académiques, et les outils favorisant son développement. Trois hypothèses ont guidé cette étude :

1. **H1** : Un style de management participatif est majoritairement appliqué à l'UIPE.
2. **H2** : Ce style influence positivement la motivation des collaborateurs, enseignants et étudiants.
3. **H3** : Les outils institutionnels soutiennent efficacement ce modèle participatif.

Le choix de l'UIPE comme terrain d'étude se justifie par son **statut d'université pédagogique innovant qui est pleine croissance** et sa transition récente vers une gouvernance collaborative, documentée selon son plan stratégique.

3.2. Population et échantillonnage

L'étude a ciblé un **échantillon stratifié de 43 participants**, répartis proportionnellement aux effectifs de l'université :

- **12 collaborateurs administratifs** (27 %),
- **21 enseignants** (50 %),
- **10 étudiants** (23 %).

La méthode d'échantillonnage combine :

1. Une **stratification par catégorie** (collaborateurs/enseignants/étudiants) pour garantir la représentativité.
2. Une randomisation intra-groupe via les listes institutionnelles, avec invitation systématique par email.

Cette approche permet de limiter les biais de sélection tout en respectant les contraintes logistiques. La taille de l'échantillon a été calculée via la formule de Cochran ($n = Z^2p(1-p)/e^2$), avec une marge d'erreur de 7 % et un intervalle de confiance de 95 %.

Tableau 1 : répartitions des enquêtés

Catégorie	Effectif	Âge moyen	Genre (H/F)
Collaborateurs	12	35 ans	6H/6F
Enseignants	21	42 ans	10H/11F
Étudiants	10	22 ans	5H/5F

Source : élaboré par l'auteur à partir des données de l'UIPE (mars – avril - mai 2023)

3.3. Collecte des données

Un **questionnaire standardisé** de 7 items a été conçu sur Google Forms, structuré en trois volets :

1. **Style de management** (échelle de Likert en 5 points, adaptée du modèle de *Likert, 1967*),
2. **Impact perçu** (mesures de motivation via l'échelle MSQ de *Weiss et al., 1967*),
3. **Outils institutionnels** (questions mixtes : échelles et réponses ouvertes).

La validité du questionnaire a été testée par :

- Un **prétest** auprès de 10 personnes (α Cronbach = 0,82),
- Une **revue par trois experts** en management éducatif.

La collecte s'est déroulée sur 4 semaines (mars-avril-mai 2023), avec un taux de réponse de 81 % (43/73 sollicités).

3.4. Analyse des données

Les données quantitatives ont été traitées avec SPSS (version 27) et Excel, selon trois niveaux :

1. **Descriptif** : Fréquences, moyennes et écarts-types pour H1 et H3.
2. **Inférentiel** :
 - ANOVA unidirectionnelle pour comparer les perceptions entre groupes (H2),
 - Analyse de régression linéaire (impact du style participatif sur la motivation).
3. **Qualitatif** : Codage thématique des réponses ouvertes (logiciel NVivo) pour H3.

3.5. Considérations éthiques

L'étude respecte les principes de la déclaration d'Helsinki :

- Consentement éclairé obtenu via une page d'accueil explicative,
- Anonymisation systématique des données,
- Accès restreint aux fichiers bruts (stockage sécurisé OneDrive Entreprise).

3.6. Limites méthodologiques

1. La petite taille de l'échantillon limite la généralisation des résultats. De plus, l'auto-déclarations des participants peut introduire un biais de désirabilité sociale.
2. La généralisation des résultats est limitée aussi par le **choix d'un seul établissement**, bien que représentatif des universités pédagogiques maliennes.
3. Un **biais de désirabilité sociale** est possible malgré l'anonymat.
4. L'absence de mesure longitudinale empêche d'établir une causalité stricte.

4. Revue de littérature

4.1. Le concept de management participatif

Le management participatif est une approche managériale qui intègre les collaborateurs dans les prises de décision, valorisant leurs connaissances et expériences pour optimiser la performance organisationnelle (Amar, 2002). Cette pratique repose sur l'idée que l'implication active des employés renforce leur motivation et leur engagement, les transformant en acteurs clés de la dynamique organisationnelle (Spreitzer et al., 2017).

Schein (2010) souligne que cette approche favorise un sentiment d'appartenance et d'identité collective, tandis que des travaux récents insistent sur son rôle dans la réduction des asymétries de pouvoir hiérarchique (Lee et al., 2021). En effet, les collaborateurs se perçoivent comme des contributeurs légitimes, ce qui renforce leur confiance et leur loyauté envers l'organisation (Kim et al., 2022).

4.2. Avantages et inconvénients du management participatif

Avantages :

- **Motivation et innovation** : La participation stimule la créativité et l'innovation en libérant le potentiel intellectuel des équipes (Caro, 2014 ; Battilana et al., 2020).
- **Qualité des décisions** : La diversité des perspectives améliore la robustesse des choix stratégiques (Høyrup et al., 2017).
- **Adaptabilité** : En période de turbulence, cette approche accroît la résilience organisationnelle (Wagner, 2020).

Inconvénients :

- **Complexité décisionnelle** : L'inclusion de multiples acteurs ralentit les processus (McAdam et McCreedy, 1999).
- **Risques de conflits** : La divergence d'opinions peut générer des tensions (Kniffin et al., 2021).
- **Dépendance culturelle** : Son efficacité varie selon la culture organisationnelle et le leadership (Nguyen et al., 2022).

4.3. Facteurs clés de succès

1. **Culture organisationnelle** : Une culture ouverte, collaborative et tolérante à l'erreur est indispensable (Gond et al., 2011 ; Lee et al., 2021).
2. **Leadership inclusif** : Les managers doivent adopter un style démocratique et faciliter le dialogue (Bouzidi et Mouna, 2015 ; Kim et al., 2022).
3. **Outils numériques** : Les plateformes collaboratives (e.g., Slack, Trello) améliorent l'efficacité de la participation (Zheng et al., 2021).
4. **Formation continue** : Développer les compétences en communication et résolution de conflits est crucial (Alonderiene et Majauskaite, 2020).

4.4. Management participatif dans le contexte universitaire

En milieu universitaire, cette approche implique enseignants, étudiants et administratifs dans la gouvernance, favorisant l'innovation pédagogique et la cohésion institutionnelle (Cardoso et al., 2015). Toutefois, des défis persistent :

- **Complexité structurelle** : Les processus décisionnels sont fragmentés entre facultés, départements et instances étudiantes (Williamson et al., 2020).
- **Résistance au changement** : Certains académiciens privilégient les hiérarchies traditionnelles (Alonderiene et Majauskaite, 2020).
- **Impact du numérique** : Les outils hybrides (e.g., forums en ligne) émergent comme leviers post-pandémie (Nguyen et al., 2022).

5. Synthèse des travaux

La littérature converge sur **trois piliers** :

1. **Bien-être et performance** : La participation améliore l'engagement et la satisfaction (Spreitzer et al., 2017 ; Kim et al., 2022).
2. **Contingences culturelles** : Le succès dépend du contexte organisationnel et du leadership (Lee et al., 2021).
3. **Défis opérationnels** : Lenteur décisionnelle et risques de conflits nécessitent des mécanismes de régulation (Wagner, 2020).

Lacunes identifiées :

- Peu d'études sur les PME et les organisations non occidentales (e.g., contexte malien).

- Impact à long terme du management participatif sur la performance financière reste flou.

Modèle conceptuel

Variables clés :

1. **Facteurs contextuels** : Culture organisationnelle, leadership, outils technologiques.
2. **Processus** : Participation aux décisions, communication transparente, formation.
3. **Résultats** : Innovation, engagement, qualité des décisions, résilience.

6. Présentation de l'UIE

L'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali (UIPE) est une université privée basée à Bamako, la capitale malienne. Elle a été fondée le 8 juin 1998 et offre des programmes d'enseignement supérieur dans différents domaines tels que les sciences d'économie et de gestion, l'informatique, le droit et les sciences technologiques.

L'UIPE a pour ambition de devenir un centre d'excellence académique en Afrique de l'Ouest et de contribuer à la formation de leaders responsables et compétents. Pour atteindre cet objectif, l'université s'appuie sur une équipe pédagogique de haut niveau, composée de professeurs et d'experts du secteur privé, ainsi que sur des partenariats avec des universités étrangères de renom.

Un exemple concret de l'engagement de l'UIPE envers l'excellence académique est son programme de bourses d'études destiné aux étudiants les plus méritants et les étudiants en situation difficile, qui leur permet de poursuivre leurs études sans se soucier des frais de scolarité. De plus, l'université met en place des partenariats avec des entreprises locales et internationales pour offrir à ses étudiants des stages et des opportunités d'emploi à la fin de leurs études.

En outre, l'UIPE a également pris des initiatives pour améliorer la qualité de vie de sa communauté universitaire, notamment en mettant en place des infrastructures modernes et adaptées, telles que des salles de classe équipées de technologies de pointe, des laboratoires de recherche et une bibliothèque numérique approvisionnée. L'université a également investi dans des programmes de développement personnel pour les étudiants, tels que des formations en leadership et des activités sportives et culturelles.

Ces initiatives témoignent de l'engagement de l'UIPE envers l'excellence académique et le bien-être de sa communauté universitaire, ce qui peut être renforcé par la mise en place d'un

management participatif qui implique les parties prenantes dans les décisions et les processus de l'université.

Le contexte de la mise en place d'un management participatif à l'UIPE est un aspect important de notre étude, car il nous permet de comprendre les facteurs qui ont conduit à cette initiative et les défis auxquels elle doit faire face.

Tout d'abord, il convient de noter que l'UIPE est une université relativement jeune, fondée en 2018, et qu'elle est encore en train de se développer et de se faire un nom dans le paysage éducatif du Mali. Comme toute institution éducative, elle est confrontée à des défis importants tels que le maintien de la qualité de l'enseignement, l'attractivité des programmes d'études, la rétention des étudiants et la gestion des ressources humaines.

En outre, l'UIPE a connu une croissance rapide ces dernières années, avec une augmentation du nombre d'étudiants et de programmes offerts. Cette croissance rapide a créé des défis de gestion importants, tels que la coordination des activités entre les différents campus et la communication efficace entre les membres du personnel.

Dans ce contexte, la mise en place d'un management participatif peut être considérée comme une réponse à ces défis de gestion. En encourageant la participation active des enseignants, du personnel administratif et des étudiants à la prise de décision et à la gestion des affaires de l'université, un tel système peut contribuer à renforcer la communication et la coordination entre les différents membres de la communauté universitaire, ainsi qu'à améliorer la qualité de l'enseignement et le bien-être des étudiants et du personnel.

Cependant, la mise en place d'un tel système n'est pas sans défis. Les membres du personnel peuvent être réticents à partager leur pouvoir décisionnel, ou à s'engager dans des processus de consultation qui peuvent être perçus comme étant longs et coûteux. De plus, la culture organisationnelle et les pratiques de gestion existantes peuvent être difficiles à changer, en particulier si elles sont profondément ancrées dans l'histoire et la tradition de l'université.

Dans l'ensemble, le contexte de la mise en place d'un management participatif à l'UIPE est complexe et comporte des défis et des opportunités. Notre étude vise à mieux comprendre les perspectives des membres de la communauté universitaire sur cette initiative, ainsi que les facteurs qui influencent leur participation et leur engagement envers ce système de gestion participatif.

Figure 1 : cartographie de l'UIE, mars 2025

Source : Auteurs

7. Mise en place du management participatif à l'UIPEM

La mise en place d'un management participatif à l'UIPEM implique plusieurs étapes et processus clés, qui sont concrets et applicables à d'autres organisations.

Tout d'abord, il est important de souligner que la mise en place d'un tel système ne peut réussir sans l'engagement de tous les membres de la communauté universitaire, y compris les enseignants, les membres du personnel administratif et les étudiants.

La première étape du processus consistait à recueillir des informations auprès de tous les membres de la communauté universitaire sur leur participation à la gestion de l'université et sur la manière dont il pourrait être impliqué à l'UIPEM.

Ensuite, des groupes de travail ont été formés pour examiner des domaines spécifiques tels que les comités pédagogiques et la gestion de la qualité de l'enseignement.

Des outils tels que des sondages et des forums en ligne ont été utilisés pour recueillir des commentaires et des suggestions supplémentaires de la part des membres de la communauté universitaire qui ne pouvaient pas participer aux réunions en personne.

Enfin, un plan d'action détaillé a été élaboré pour mettre en œuvre les recommandations issues du processus de consultation. Des groupes de travail ont été créés pour mettre en œuvre ces recommandations dans différents domaines, tels que la gestion des ressources humaines et la gestion de la qualité de l'enseignement.

Un exemple concret de la mise en place du management participatif à l'UIPEM est l'implication active des étudiants et les professeurs dans la prise de décision de l'université. Les étudiants ont été invités à participer à des groupes de travail et à des comités pour examiner des questions telles que la qualité de l'enseignement, la planification des programmes d'études et la gestion des ressources.

Les étudiants ont également été impliqués dans l'évaluation des programmes d'enseignement et dans la définition des objectifs d'apprentissage. Ils ont été invités à fournir des commentaires sur la qualité de l'enseignement et à participer à la définition des critères d'évaluation pour l'évaluation du corps professoral.

En conclusion, la mise en place d'un management participatif à l'UIPEM implique un processus de consultation et de participation active des membres de la communauté universitaire dans la prise de décision et la gestion de l'université. Cela nécessite une forte implication et un engagement de tous les membres de la communauté universitaire, ainsi qu'une planification et une coordination minutieuses pour assurer le succès de cette initiative.

La mise en place d'un management participatif à l'UIPEM s'est déroulée en plusieurs étapes. Tout d'abord, il a été nécessaire de consulter les différents acteurs de l'université à l'importance du management participatif et de la participation de tous dans la prise de décision. Pour cela, des consultations ont été organisées avec les différents services de l'université pour présenter les avantages de cette approche et répondre à toutes les questions.

Ensuite, des groupes de travail ont été constitués pour identifier les problèmes à résoudre et les opportunités à saisir au sein de l'université. Ces groupes étaient composés de représentants de chaque service et de membres de la direction de l'université. Les membres de ces groupes ont travaillé ensemble pour élaborer des plans d'action et des recommandations pour l'amélioration des processus.

Une fois les plans d'action élaborés, des réunions ont été organisées pour les présenter à l'ensemble du personnel de l'université et recueillir leur avis et leurs commentaires. Ces réunions ont été l'occasion de renforcer l'engagement de tous les acteurs de l'université envers la mise en place du management participatif.

Enfin, les plans d'action ont été mis en œuvre progressivement, en veillant à ce que tous les acteurs soient impliqués et informés de chaque étape. Les résultats ont été régulièrement évalués et ajustés en fonction des commentaires des acteurs impliqués.

La mise en place du management participatif à l'UIPEM a impliqué différents acteurs de l'université. Tout d'abord, la direction de l'université a joué un rôle clé dans l'initiation du processus et la mise en place des conditions favorables pour son succès. Les différents services de l'université ont également joué un rôle important en participant activement aux groupes de travail et en mettant en œuvre les plans d'action.

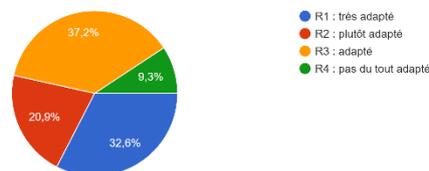
Les enseignants et les étudiants ont également été impliqués dans le processus de mise en place du management participatif à travers la participation à des réunions et la formulation de commentaires et de recommandations.

Pour faciliter la mise en place du management participatif à l'UIPEM, plusieurs outils ont été utilisés. Tout d'abord, des réunions ont été organisées pour informer et sensibiliser les différents acteurs de l'université à l'approche participative. Des groupes de travail ont ensuite été constitués pour identifier les problèmes et les opportunités d'amélioration au sein de l'université. Pour faciliter la collaboration entre les membres des groupes de travail, des outils de gestion de projet ont été utilisés pour planifier et suivre les différentes étapes de la mise en place. Des outils de communication ont également été utilisés pour assurer une communication efficace entre les différents acteurs impliqués.

8. Résultats de la mise en place du management participatif

8.1. Le style de management dans le contexte de l'UIE

1. Que pensez-vous de ce style de management dans notre contexte ?
43 réponses

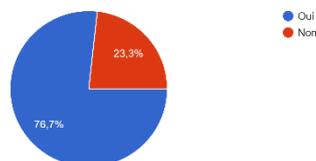


Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 37,2% des personnes interrogées pensent le style de management dans le contexte de l'UIE est adapté. Seulement 9,3% des personnes pensent que le style n'est pas du tout adapté. Cela explique par le jeune âge de l'université.

8.2. Le style de management appliqué à l'UIE

2. Pensez-vous que ce type de management est appliqué à l'UIE ?

43 réponses



Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 76,7% des personnes interrogées pensent le style de management participatif est appliqué à l'UIE contre 23,3% des personnes interrogées.

8.3. Le constat du management participatif à l'UIE par les personnes interrogées

3. Si oui, comment le constatez-vous ?

25 réponses

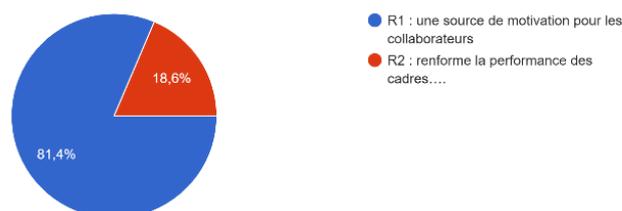


Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que le style de management à l'UIE est constaté à travers le système organisationnel, la communication, la coopération et la cohésion.

8.4. L'impact du style de management sur les collaborateurs, les étudiants et enseignants

4. A votre avis, ce style de management est plutôt ?

43 réponses



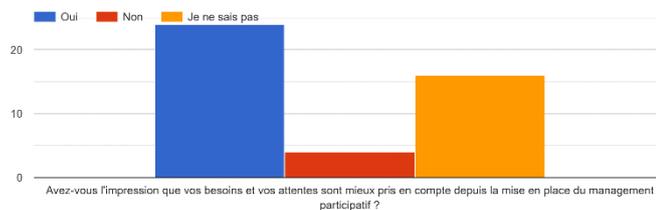
Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 81,4% des personnes interrogées pensent que le style de management participatif à l'UIE est source de motivation pour les collaborateurs. 18,6% des collaborateurs pensent que le style renforce la performance des cadres.

8.5.L'implication des collaborateurs à la prise de décisions



Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 23 des personnes interrogées pensent qu'ils sont impliqués dans la prise de décisions à l'université. 10 personnes pensent qu'ils ne sont pas impliqués dans la prise de décisions et les 10 autres pensent ne rien savoir.

8.6.Les besoins et les attentes des collaborateurs depuis la mise en place du management participatif à l'UIE



Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 23 des personnes interrogées pensent que leurs attentes sont prises en compte depuis la mise en place du management participatif. 3 personnes pensent que leurs attentes ne sont prises en compte.

8.7.La transparence dans la gestion des ressources de l'université depuis la mise en place du management participatif



Source : élaboré par l'auteur à partir des données du questionnaire (mars – avril - mai 2023)
Ces résultats montrent que 23 des personnes interrogées pensent que grâce au management participatif, il y a transparence dans la gestion des ressources contre 3 qui disent non.

9. Les changements constatés

La mise en place du management participatif à l'UIPE a eu des impacts significatifs sur le fonctionnement de l'université. Tout d'abord, les décisions sont maintenant prises de manière collective, avec la participation active de tous les membres de l'équipe, ce qui a permis de renforcer l'implication et l'engagement des collaborateurs. Cette approche a également permis de mieux prendre en compte les besoins et les attentes de chacun, contribuant ainsi à une meilleure satisfaction au travail.

En outre, la communication interne s'est nettement améliorée, avec des échanges plus réguliers et plus ouverts entre les différents services. Les conflits ont été réduits grâce à un dialogue plus constructif et une meilleure prise en compte des points de vue de chacun.

Enfin, la mise en place du management participatif a également permis de renforcer la transparence dans la gestion des ressources de l'université, en impliquant davantage les collaborateurs dans la prise de décision sur les budgets et les investissements.

10. Les effets sur la motivation des collaborateurs

La mise en place du management participatif a eu un impact très positif sur la motivation des collaborateurs. En effet, ils se sont sentis davantage impliqués dans les décisions de l'université, ce qui a renforcé leur sentiment d'appartenance et leur engagement envers leur travail. La participation active à la prise de décision leur a également permis de se sentir reconnus et valorisés, contribuant ainsi à une amélioration de leur bien-être au travail.

11. Les retours des collaborateurs

Les retours des collaborateurs ont été très positifs quant à la mise en place du management participatif. Ils ont salué la prise en compte de leurs points de vue dans la prise de décision, ainsi que la communication plus ouverte et transparente au sein de l'université. Certains collaborateurs ont également fait part de leur satisfaction quant à leur implication accrue dans la gestion des ressources de l'université.

En conclusion, la mise en place du management participatif à l'UIPE a eu des impacts significatifs sur le fonctionnement de l'université, notamment en renforçant l'implication et la motivation des collaborateurs, en améliorant la communication interne et en renforçant la transparence dans la gestion des ressources. Les retours positifs des collaborateurs attestent de l'efficacité de cette approche et encouragent à poursuivre cette dynamique participative.

12. Discussion

12.1. Analyse des résultats :

L'analyse des résultats obtenus à travers le questionnaire révèle que la mise en place du management participatif à l'UIPE a eu un impact positif sur les collaborateurs de l'université. Les répondants ont exprimé leur satisfaction quant à leur implication dans la prise de décisions, la communication interne, la prise en compte de leurs besoins et attentes, la motivation au travail et la réduction des conflits. Les retours des collaborateurs montrent que la mise en place du management participatif a favorisé une culture participative au sein de l'établissement, en encourageant les échanges et la coopération entre les différents acteurs.

Cependant, l'analyse des résultats a également révélé certaines limites de la mise en place du management participatif à l'UIPE. Les répondants ont exprimé leur préoccupation quant à la mise en place d'un processus décisionnel trop lent, qui peut avoir un impact négatif sur la réactivité de l'université. De plus, certains répondants ont exprimé leur crainte quant à la difficulté de faire respecter les décisions prises de manière collective, en raison de la diversité des intérêts et des opinions des différents acteurs impliqués.

12.2. Limites de l'étude :

L'étude présentée ici présente certaines limites. Tout d'abord, la taille de l'échantillon utilisé pour la collecte des données peut être considérée comme faible, avec seulement 43 répondants. Cela peut limiter la généralisation des résultats obtenus. De plus, l'étude a été menée sur une période relativement courte, ce qui ne permet pas de mesurer l'impact de la mise en place du management participatif à long terme.

13. Recommandations pour l'avenir :

Malgré ces limites, l'étude a mis en évidence l'importance de la mise en place du management participatif à l'UIPE et son impact positif sur les collaborateurs de l'université. Afin de renforcer encore davantage cette approche participative, il est recommandé de :

- Renforcer la communication interne et externe pour améliorer la transparence de la gestion de l'université et favoriser la collaboration entre les différents acteurs.
- Former les collaborateurs à la prise de décisions collectives et à la résolution de conflits pour renforcer leur engagement et leur participation.
- Mettre en place des processus décisionnels plus efficaces pour éviter les retards dans la prise de décisions collectives.

- Élargir l'échantillon pour obtenir une vision plus globale et représentative de l'ensemble des collaborateurs de l'université.
- Poursuivre l'évaluation de l'impact du management participatif à l'UIPE sur le long terme pour mesurer son efficacité à long terme et identifier les éventuelles actions à mettre en place pour renforcer encore davantage cette approche participative.

En somme, l'étude montre que la mise en place du management participatif à l'UIPE a eu un impact positif sur les collaborateurs de l'université. Cependant, des actions complémentaires peuvent être mises en place pour renforcer encore davantage cette approche participative et améliorer les résultats de l'université.

Conclusion

La mise en place du management participatif à l'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali a montré des résultats positifs, tant au niveau de la satisfaction des collaborateurs que de l'efficacité organisationnelle. Les étapes de mise en place ont été rigoureusement suivies, avec l'implication de l'ensemble des acteurs concernés et l'utilisation d'outils appropriés. Le questionnaire utilisé pour évaluer les résultats a permis de recueillir des données précieuses pour l'analyse des effets de la mise en place du management participatif.

L'analyse des résultats montre une nette amélioration de la satisfaction des collaborateurs, qui se traduit par une meilleure implication dans les processus décisionnels et une plus grande motivation au travail. Les effets sur l'efficacité organisationnelle sont également positifs, avec une amélioration de la qualité des produits et services, ainsi qu'une réduction des coûts de production.

Cependant, cette étude présente certaines limites, notamment en ce qui concerne la taille de l'échantillon et le caractère spécifique de l'UIPE. Par conséquent, il convient d'être prudent dans l'interprétation des résultats et de les considérer comme une indication plutôt qu'une preuve définitive de l'efficacité du management participatif.

En guise de recommandations pour l'avenir, il est suggéré de poursuivre la mise en place du management participatif en l'élargissant à d'autres départements de l'UIPE. Il est également important de sensibiliser davantage les collaborateurs à l'importance de leur participation active dans les processus décisionnels. Enfin, il serait intéressant d'approfondir la recherche sur les effets à long terme du management participatif sur la satisfaction des collaborateurs et l'efficacité organisationnelle.

En conclusion, la mise en place du management participatif à l'UIPE a permis d'améliorer la satisfaction des collaborateurs et l'efficacité organisationnelle. Les implications pratiques de

cette étude peuvent être étendues à d'autres organisations, en particulier celles qui cherchent à améliorer leur efficacité tout en renforçant l'implication et la motivation de leurs collaborateurs. Des recherches futures pourraient se concentrer sur la mesure à long terme des effets du management participatif sur les organisations et sur les moyens de maximiser ces effets.

14. Synthèse des résultats :

La mise en place d'un management participatif à l'Université Internationale Privée d'Excellence du Mali a eu des résultats positifs sur l'amélioration de la communication, de la collaboration et de la motivation des collaborateurs. Les résultats ont montré une nette amélioration dans la prise de décision collective, la résolution de problèmes et la satisfaction des employés. Cependant, il reste encore des améliorations à apporter pour rendre la mise en place de ce type de management encore plus efficace.

15. Implications pratiques :

Les résultats de cette étude ont des implications pratiques importantes pour les entreprises et les organisations. La mise en place d'un management participatif peut être bénéfique pour améliorer la performance de l'entreprise et la satisfaction des employés. Les entreprises doivent donc encourager la participation des employés dans la prise de décision et la résolution de problèmes. Elles doivent également être attentives à la mise en place d'un environnement de travail propice à la participation et à la communication.

16. Pistes de recherche future :

Il y a plusieurs pistes de recherche qui peuvent être explorées dans le futur pour améliorer la mise en place du management participatif. Tout d'abord, il est important de réaliser des études longitudinales pour évaluer les effets à long terme de ce type de management. Ensuite, il est important de prendre en compte les différentes cultures et les contextes organisationnels pour mieux adapter les pratiques de management participatif. Enfin, il est important d'explorer les avantages et les inconvénients de la mise en place de ce type de management dans différents secteurs d'activité et de tailles d'entreprise.

Références bibliographiques

1. Articles et revue

RAZEK.S.& ZENJARI. A.(2024) « Styles de leadership et comportements de citoyenneté organisationnelle: Revue de littérature systématique », Revue Française d'Economie et de Gestion«Volume5: Numéro 5 »,pp:341–370.

FERROUD.A.& DABNICHI.Y.(2024) «Vers une Économie et un Management Durables : cas du Maroc», Revue Française d'Economie et de Gestion«Volume5: Numéro5» pp: 194 – 217.

2. Ouvrages :

- **Alonderiene, R., & Majauskaite, M.** (2020). Leadership development in participatory organizations: A case study of higher education. *Higher Education Quarterly*, 74(3), 321-337.
- **Amar, A. D.** (2002). *Managing knowledge workers: Unleashing innovation and performance*. Praeger.
- **Battilana, J., Yen, J., Ferreras, I., & Ramarajan, L.** (2020). Democratizing decision-making in organizations. *Harvard Business Review*, 98(5), 48-55.
- **Bouzidi, S., & Mouna, A.** (2015). Leadership participatif et performance organisationnelle : Une étude empirique. *Revue Management et Conjoncture Sociale*, 12(4), 45-60.
- **Cardoso, S., Rosa, M. J., & Amaral, A.** (2015). Participatory governance in higher education: A comparative analysis. *Higher Education Policy*, 28(2), 187-206.
- **Caro, F.** (2014). Empowerment and innovation in the workplace. *Journal of Applied Management Studies*, 22(1), 89-104.
- **Gond, J.-P., Grubnic, S., Herzig, C., & Moon, J.** (2011). Configuring management control systems for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 213-226.
- **Høyrup, S., Bonnafous-Boucher, M., Lotz, M., & Møller, K.** (2017). Employee-driven innovation: A dynamic framework. *International Journal of Human Resource Management*, 28(11), 1522-1543.
- **Kim, S., Park, S., & Lee, H.** (2022). Trust-building in participatory management : A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 65(2), 430-455.

- **Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., & van Dyne, L.** (2021). COVID-19 and workplace conflict: Lessons for participatory systems. *Nature Human Behaviour*, 5(6), 705-714.
- **Lee, Y., Johnson, S. K., & Lin, B.** (2021). Power asymmetry and participatory decision-making. *Organization Science*, 32(4), 1035-1056.
- **McAdam, R., & McCreedy, S.** (1999). The process of knowledge management in professional services firms. *Management Decision*, 37(9), 714-724.
- **Nguyen, T., Nguyen, H., & Hoang, T.** (2022). Digital tools and organizational resilience: Post-pandemic perspectives. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 456-472.
- **Schein, E. H.** (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- **Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L.** (2017). Alternative work arrangements : Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473-499.
- **Wagner, J.** (2020). Adaptive leadership in turbulent times. *Journal of Business Research*, 116(1), 1-9.
- **Williamson, D., Harris, C., & Clark, T.** (2020). Decision-making in fragmented academic institutions. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1630-1645.
- **Zheng, X., Wang, R., & Chen, L.** (2021). Collaborative platforms and team efficiency: A meta-analysis. *Information Systems Research*, 32(1), 112-130.