

PROJET EDUCATION & FORMATION A L'ACTIONNARIAT SALARIE **RAPPORT SUR LE SEMINAIRE DE BILBAO 7-14 SEPTEMBRE 2003**

Nous venons de tenir une semaine de séminaire à Bilbao, du 7 au 14 septembre) sur les projets d'éducation et de formation à l'actionnariat salarié. Le titre exact du séminaire était :

“Transatlantic Meeting to Explore a Participative Management Curriculum Delivered by a Multinational Faculty via an International Network of Universities Locally to Management Students and Managers of Employee Owned”

Le séminaire était organisé par le Capital Ownership Group (COG), Ohio, USA et il réunissait moitié américains, moitié européens, les uns et les autres étant presque tous membres de la FEAS (voir plus loin la liste des participants). Il faisait suite à l'atelier sur la formation organisé en novembre 2002 dans le cadre de la Quatrième Rencontre Européenne de l'Actionnariat Salarié à Bilbao.

L'objectif du séminaire était de déterminer les bases d'une formation internationale de 3^{ème} cycle, sur le modèle du « Master of Business Administration (MBA) », destinée aux futurs managers d'entreprises participatives (ESOP, Coopératives, Sociédades Laborales...)

Le séminaire a commencé par un débat sur les buts à atteindre. Quels sont les connaissances que doit posséder un manager « participatif » ? Quel est le public-cible de la formation ? Cette seconde question restera en suspens durant tout le séminaire, certains intervenants plaidant pour une formation destinée exclusivement aux managers existants et souhaitant réorienter leur carrière, d'autres pour une formation accessibles aux étudiants ayant achevé leur second cycle.

La deuxième partie du séminaire a été consacrée à une présentation des programmes existants développés par les intervenants présents.

Ensuite, plusieurs tours de table ont été réalisés pour connaître les souhaits des intervenants sur le projet qui sera mis en œuvre.

Résumé des principaux exposés :

Deborah Olson Capital Ownership Group, Michigan

Le COG est un groupe de chercheurs et d'experts dont la mission est de promouvoir la démocratie économique. Pour Deborah, une formation internationale en management participatif doit s'inscrire dans une stratégie globale de « réparation » des effets négatifs de la mondialisation (fix globalisation). La participation des travailleurs au capital et à la gestion des entreprises serait la clé de voûte de cette ambition.

Cheryl Crowe, Crocus Investment Fund, Manitoba, Canada :

Le Crocus Fund est un fonds d'investissements détenant un actif net de 178 M C\$. Les investisseurs individuels bénéficient d'une exonération fiscale de 30 % sur les dividendes que leur rapportent leurs investissements. Le fonds investit principalement dans des petites et moyennes entreprises de Manitoba. 25 % des participations du fonds concernent des entreprises appartenant à leurs employés. Le fonds a également une mission de promotion de la responsabilité sociale des entreprises. Chaque entreprises demandeuse d'une participation est soumise à un « audit social » ou la politique de l'entreprise en regard de l'environnement et de la qualité du travail seront analysées.

En partenariat avec l'Université de Manitoba, le Crocus Fund a récemment développé un programme de formation de 3^{ème} Cycle intitulé « certificat de management participatif ». Cette formation de 200 heures s'adresse aux managers désireux de mettre en œuvre un programme de gestion participative dans leur entreprise.

Ryszard Stocki, Jagiellonian University, Cracovie, Pologne

Ryszard Stocki a développé au sein de l'Institut de psychologie de Jagiellonian une formation de 2^{ème} cycle en actionnariat salarié et management participatif, avec un succès impressionnant, et un programme Leonardo financé par la Commission Européenne (envoi d'étudiants dans les entreprises pratiquant l'actionnariat salarié en Europe de l'Ouest) La formation est axée sur la simulation de projets d'entreprises participatives.

Fred Freundlich, Mondragon University, Mikel Lezamiz, Otalora (Mondragon MCC) et Igor Cazalda, MIK (Business Management Center de Mondragon MCC)

Des programmes éducatifs ont été lancés dès le début des activités de Mondragon en 1955. L'Université de Mondragon accueille aujourd'hui 3900 étudiants et dispense des formations universitaires en ingénierie mécanique et technique ainsi qu'en management.

Otalora est l'école de promotion sociale interne de Mondragon. 1000 étudiants-travailleurs y suivent des formations durant une partie de leur temps de travail. Les formations sont payées par les coopératives de Mondragon qui souhaitent que certains leurs travailleurs suivent une formation complémentaire.

Le « Mondragon Ikerketa Kudeaketan » (MIK) est un centre de recherche en management attaché à Mondragon MCC. Une équipe de 9 personnes (dont 6 chercheurs) produit de nombreux travaux sur le management participatif et l'entreprise coopérative, souvent en collaboration avec d'autres centres de recherches situés hors d'Espagne et non-attachés à Mondragon.

Gurli Jakobsen, LO-Skolen and Copenhagen Business School, Dannemark

Le Lo-skolen est un centre de conférences et de stages, également spécialisé dans la formation pour les syndicats danois. Gurli Jakobsen est coordinatrice d'un programme de formation en actionnariat salarié et management participatif destiné aux délégués syndicaux.

Tom Webb, Co-operative Management Education Co-operative, Nouvelle Ecosse, Canada

Tom Webb a développé un programme complet de formation au management coopératif au sein de l'Université de Halifax (Province de Nova Scotia, sur la côte Est).

Rick Schroath, Graduate School of Management, Kent State University

Rick Schroat est docteur en commerce international, spécialisé dans la création de formations universitaires en commerce. Selon Rick, tout projet de formation universitaire doit d'abord s'interroger sur l'existence d'un marché ou elle pourrait intervenir. Le statut social des futurs étudiants doit donc impérativement être déterminé avant toute autre démarche. Un projet de formation, s'il veut exister, se doit d'inclure un partenariat avec une faculté reconnue, une homologation par une instance reconnue et un professeur prestigieux (champion).

Rick Schroat a déjà également travaillé comme consultant pour des formations en e-learning. La formation en e-learning peut être « non-synchrone », il s'agit alors d'une simple plate-forme Internet où les étudiants viennent chercher les cours. Cette solution est probablement la moins efficace. La formation peut également être « synchrone », tous les cours sont dispensés en direct au moyen de vidéo ou d'audio-conférences. Enfin la formation peut être « blended », c'est à dire incluant des cours en direct et des cours à télécharger.

Autres participants :

Dan Bell, Ohio Employee Ownership Center (OEOC), Kent State University, Ohio

David Ellerman, Economics Department, University of California, Riverside

Lynn Williams, retired-President, United Steelworkers of America, Worker Ownership Institute

Hugh Donnelly, Employee Ownership Scotland, Scotland

Mikel Lezamiz, Centro de Formacion Cooperativa y Empresarial, Mondragon, Spain

Marc Mathieu, European Federation of Employee Share Ownership, Belgium

David Poissonneau, European Federation of Employee Share Ownership, Belgium

Amagoia Harrondo Garai, Agrupacion de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE), Spain

Graham Scott, Caledonian Business School, Glasgow Caledonian University, Scotland.