

Il existe des coopératives alimentaires pour lesquelles la participation au fonctionnement du magasin est possible, mais pas obligatoire où ceux qui participent obtiennent une réduction sur les produits en contrepartie.

- ✓ ça crée un système de classes non souhaitable dans la coopérative, les gens les plus nantis étant souvent ceux qui choisissent de ne pas travailler.
- ✓ ça empêche la création de la culture très spécifique, basée sur un réel sens de copropriété parmi l'ensemble des membres. Mélanger des « clients » avec les coopérateurs actifs finit par créer une ambiance très similaire à un commerce classique.

Une gestion bien spécifique de la participation

Avec l'expérience et après beaucoup d'ajustements, Park Slope est arrivée à avoir un système de participation des membres soigneusement équilibré : assez strict pour que les gens assurent leurs services, mais qui prend en compte les exigences et les aléas de la vie (maladies, grossesses, vacances, travail à plein temps, emplois du temps irréguliers de certains métiers).

Le cœur du système est basé sur le constat que la participation programmée au fonctionnement du magasin a une valeur beaucoup plus importante pour la coopérative que la participation non programmée.

Concrètement, cela se traduit par : **un service programmé manqué déclenche deux services de rattrapage** (non programmés) pour compenser... avec plein d'aménagements possibles.

De fait à Park Slope, il n'y avait qu'un petit noyau de récidivistes mais qui polluaient l'ambiance. A Supercoop ça n'a jamais été employé ... mais justement parce que ça existe.

Les « réguliers » et les « volants »

La plupart des membres (70 % à SuperQuinquin et à Supercoop) effectuent leurs services avec le même groupe de personnes toutes les 4 semaines. C'est un moyen d'assurer que l'expérience de la coopérative soit conviviale, même quand elle compte des milliers de membres. La participation en équipes régulières permet aussi à ces groupes de développer de bonnes habitudes : on découvre qui se complètent, qui est plus ou moins apte pour une telle tâche, etc. Ces petites améliorations rendent beaucoup plus efficace la participation globale des membres.

Mais il y a des intermittents du spectacle, des conducteurs de trains et des pilotes, des jobs en 3x8, des papy surbookés et des personnes qui aiment bien voir de nouvelles têtes : ce sont des « volants » qui viennent bien à propos renforcer le service « réguliers » en sous-effectifs pour toutes sortes de raisons.

« Régulier » (70 % des cas)

- * Prend ses services sur un jour d'une semaine ABCD :

Semaines B, le Mercredi 16h-19h

- * rencontre la même équipe

- * peut permuter / prendre un poste volant

« Volant »

- * s'inscrit sur un des postes libres sur le planning

- * peut prendre de l'avance : par exemple faire 2 services dans la même semaine et être libres pendant 8 semaines

- * rencontre des équipes et des personnes différentes

Souplesse possible, mais obligatoire

	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Mois
A	01	02	03	04	05	06	Avril
B	08	09	10	11	12	13	
C	15	16	17	18	19	20	
D	22	23	24	25	26	27	
A	29	30	01	02	03	04	Mai
B	06	07	08	09	10	11	
C	13	14	15	16	17	18	
D	20	21	22	23	24	25	
A	27	28	29	30	31	01	Juin
B	03	04	05	06	07	08	
C	10	11	12	13	14	15	
D	17	18	19	20	21	22	

Les « coordinateurs d'équipes » (ou référents)

La plupart des équipes sont coordonnées par un ou plusieurs membres. Ceux-ci délèguent les tâches – tout en participant au travail – et témoignent de la présence des membres de l'équipe. Ces coordinateurs d'équipe s'engagent à mieux connaître les protocoles de la coopérative et ils sont un trait d'union entre les salariés et les membres. Leur présence est un élément-clé du fonctionnement :

- ✓ la coopérative peut maintenir une équipe salariée réduite ;
- ✓ ils deviennent, par leur connaissance de détails opérationnels, une ressource consultative importante pour les salariés dans leur gestion quotidienne du magasin.