

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	5
2	LES ENJEUX DE L'ORGANISATION.....	10
2.1	La multidimensionnalité de l'agentivité au sein de l'entreprise.....	11
2.2	Promesses d'agentivité.....	17
2.2.1	Les coopératives de travailleurs et l'autogestion.....	17
2.2.2	L'organisation des biens communs et le travail en commun.....	20
2.3	Le défi de l'organisation.....	27
2.3.1	Les fonctions organisationnelles à remplir.....	28
2.3.2	La rationalité managériale au sein des coopératives de travailleurs.....	31
2.3.3	Le collectif comme conciliation entre organisation et agentivité ?.....	38
2.4	La création et le maintien du collectif.....	43
2.4.1	Créer le collectif et empêcher son éclatement.....	44
2.4.2	Éviter la domination par une minorité.....	45
2.4.3	Prendre garde à la soumission au projet.....	52
2.5	Conclusion.....	54
3	MÉTHODOLOGIE.....	56
3.1	La perspective de l'acteur organisationnel.....	57
3.2	La sélection des entreprises, les informateurs et le déroulement des entretiens.....	61
3.3	Le processus d'analyse.....	68
3.4	La rédaction.....	73
3.5	Conclusion.....	74
4	PRÉSENTATION DES ENTREPRISES.....	76
4.1	Aperçu des seize entreprises.....	77
4.2	Nombre de travailleurs.....	82
4.3	Activités de production.....	83
4.4	Origine et initiateurs de l'entreprise.....	89
4.5	Motivations pour travailler au sein de l'entreprise.....	91
4.6	Conclusion.....	95

5	LE VÉCU DU TRAVAIL COOPÉRATIF	97
5.1	Abandon de la relation subordonné-supérieur	98
5.1.1	Comparaison avec la position de subordonné.....	98
5.1.2	Comparaison avec la position de supérieur.....	102
5.2	Engagement dans des relations coopératives	105
5.2.1	Coopération et responsabilité.....	105
5.2.2	Un groupe qui n’efface pas l’individu	108
5.2.3	Une reconnaissance mutuelle.....	112
5.2.4	Un concept de soi élaboré et différencié	115
5.3	L’agentivité au travail.....	120
5.3.1	Affirmation d’une capacité d’agir sur le projet, l’organisation et l’activité.....	120
5.3.2	Impact sur le rapport au travail	125
5.3.3	Relations coopératives et sens d’obligation.....	127
5.4	Conclusion	130
6	LE PARTAGE ET LA DISTRIBUTION DU POUVOIR ORGANISATIONNEL	131
6.1	Le travail d’organisation	132
6.1.1	Un principe de non-intervention hiérarchique dans les activités de production 132	
6.1.2	Répartition des tâches de soutien et de pilotage	134
6.1.3	Division du pouvoir de décision.....	149
6.1.4	Intégration par alignement sur le collectif.....	164
6.1.5	La fonction de gardien de l’ensemble	171
6.1.6	Devoir d’autorité : le pouvoir disciplinaire	181
6.1.7	Empêchement de différences de statut social	191
6.2	Confrontation aux épreuves.....	196
6.2.1	Céder le contrôle et transférer les compétences.....	196
6.2.2	Prendre des responsabilités	199
6.3	Modes de distribution du pouvoir organisationnel.....	202
6.4	Conclusion	204

7 LES CONDITIONS POUR UN POUVOIR ORGANISATIONNEL PARTAGÉ ET DISTRIBUÉ.....	205
7.1 Poursuite de l'engagement de tous pour le projet de l'entreprise	206
7.1.1 Le travail d'organisation	206
7.1.1.1 (Re)constitution d'un collectif autour d'un projet.....	206
7.1.1.2 Un engagement mutuel.....	212
7.1.1.3 Intégration progressive	217
7.1.1.4 La décision collective.....	224
7.1.1.5 La rémunération et la participation financière : renforcer l'engagement attendu 228	
7.1.2 Confrontation aux épreuves.....	236
7.1.2.1 Protection formelle du projet par les fondateurs.....	236
7.1.2.2 L'appropriation du projet par les nouveaux entrants.....	242
7.1.2.3 La capacité d'intégration.....	245
7.2 La prise en charge des activités de production par les travailleurs.....	247
7.2.1 Le travail d'organisation	247
7.2.1.1 Division des tâches : l'exercice d'un métier.....	247
7.2.1.2 Distribution des tâches selon l'intérêt.....	256
7.2.1.3 Coordination entre pairs	262
7.2.1.4 Réglage du temps de travail	275
7.2.1.5 Transparence et visibilité	278
7.2.2 Confrontation aux épreuves.....	282
7.2.2.1 Le changement des attitudes de travail appris ailleurs	282
7.2.2.2 Inégalités de compétences professionnelles.....	285
7.3 Priorisation de la communication directe entre travailleurs	287
7.3.1 Le travail d'organisation	288
7.3.1.1 Intégration des intérêts.....	288
7.3.1.2 Interpellation par les pairs.....	297
7.3.1.3 Minimalisation de la mise hors dialogue.....	304
7.3.1.4 Décloisonnement des groupes	307
7.3.2 Confrontation aux épreuves.....	309
7.3.2.1 Développer l'assertivité et la réceptivité.....	309
7.3.2.2 Piège de prévention de l'insécurité existentielle.....	312
7.4 Conclusion	313

8	LA RATIONALITÉ ORGANISATIONNELLE DU COMMUN	315
8.1	Le travail d'organisation préserve le collectif	317
8.2	L'attention au collectif constitue une rationalité organisationnelle.....	318
8.3	Caractéristiques de la rationalité du commun.....	326
8.4	Son application aboutit à différentes formes d'organisation.....	331
8.5	Conclusion	336
9	CONCLUSION GÉNÉRALE.....	338
	Bibliographie	343