

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 |