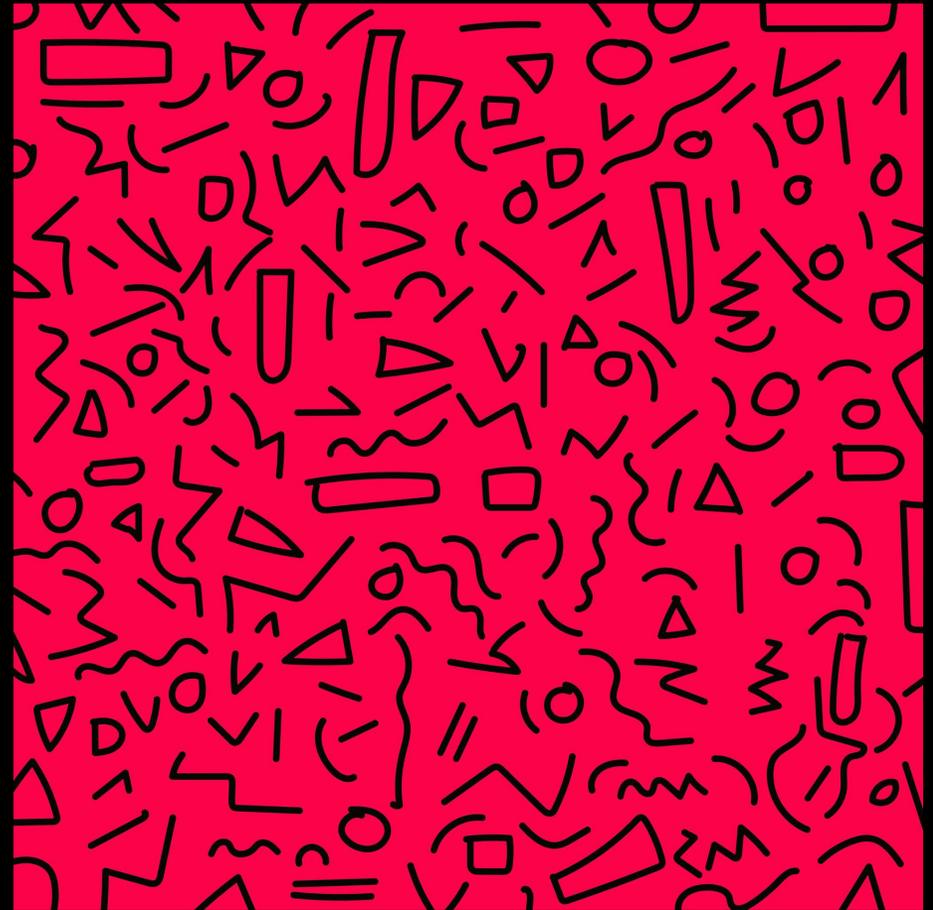


Au-delà de la subordination ?

L'expérience du travail autonome en coopérative et en communauté



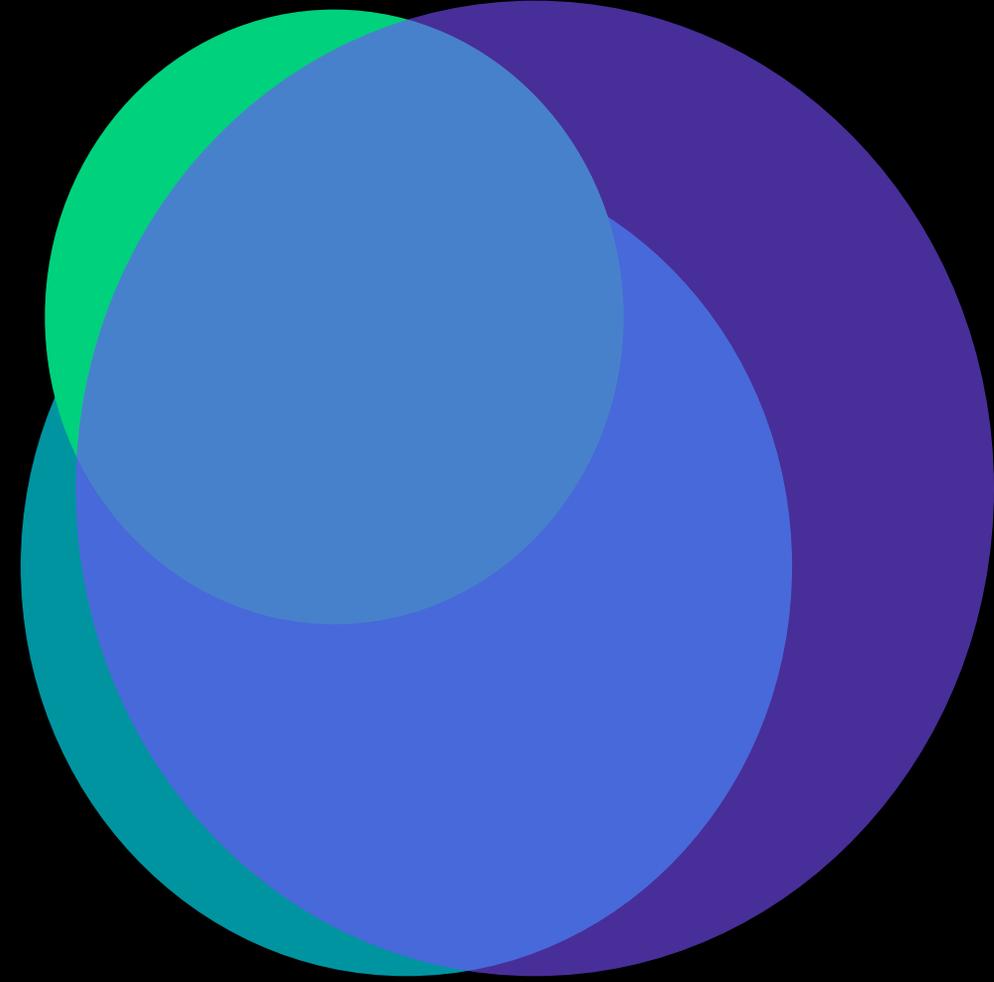
Sandrino Graceffa, Michel Lallement

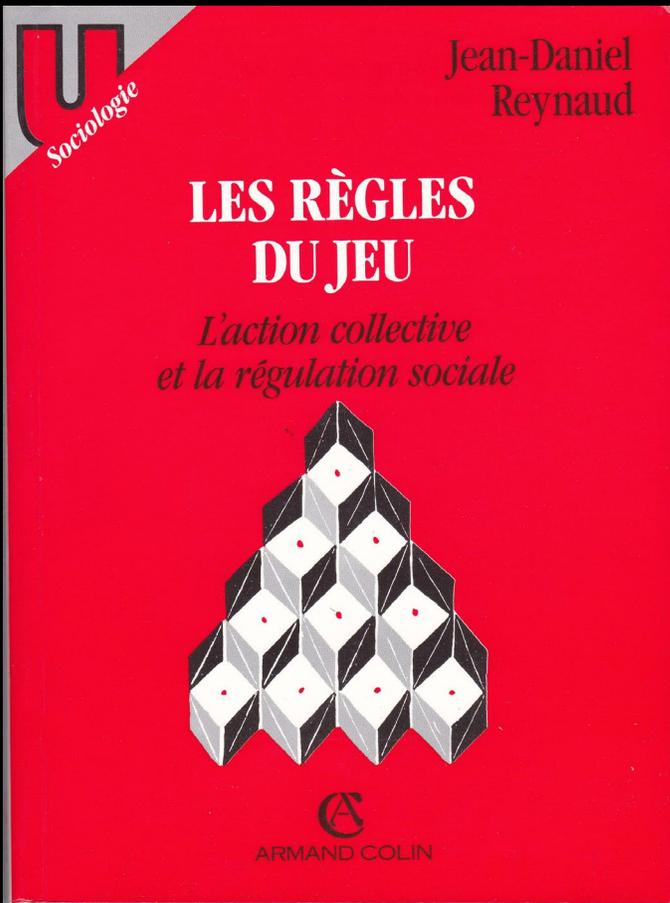
Lise-CNRS-Cnam, Paris

JIST, 11 novembre 2021

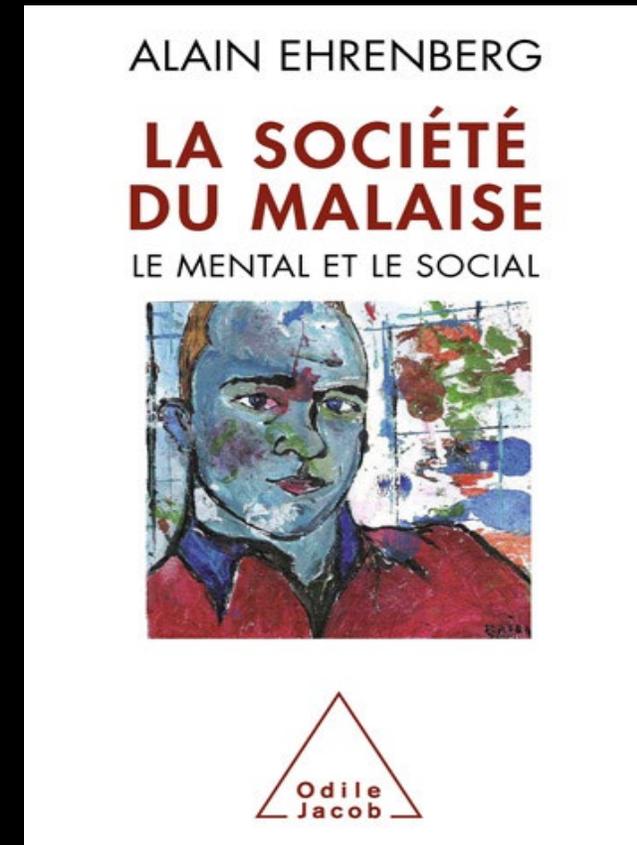
Une **hypothèse** : l'autonomie au travail est toujours le résultat de deux forces contraires : désir de liberté et désir d'égalité

Une **conviction** : seule l'observation empirique permet de donner de la chaire sociologique à ces concepts généraux





L'approche culturaliste d' A.Ehrenberg et l'approche régulationniste de J.-D Reynaud



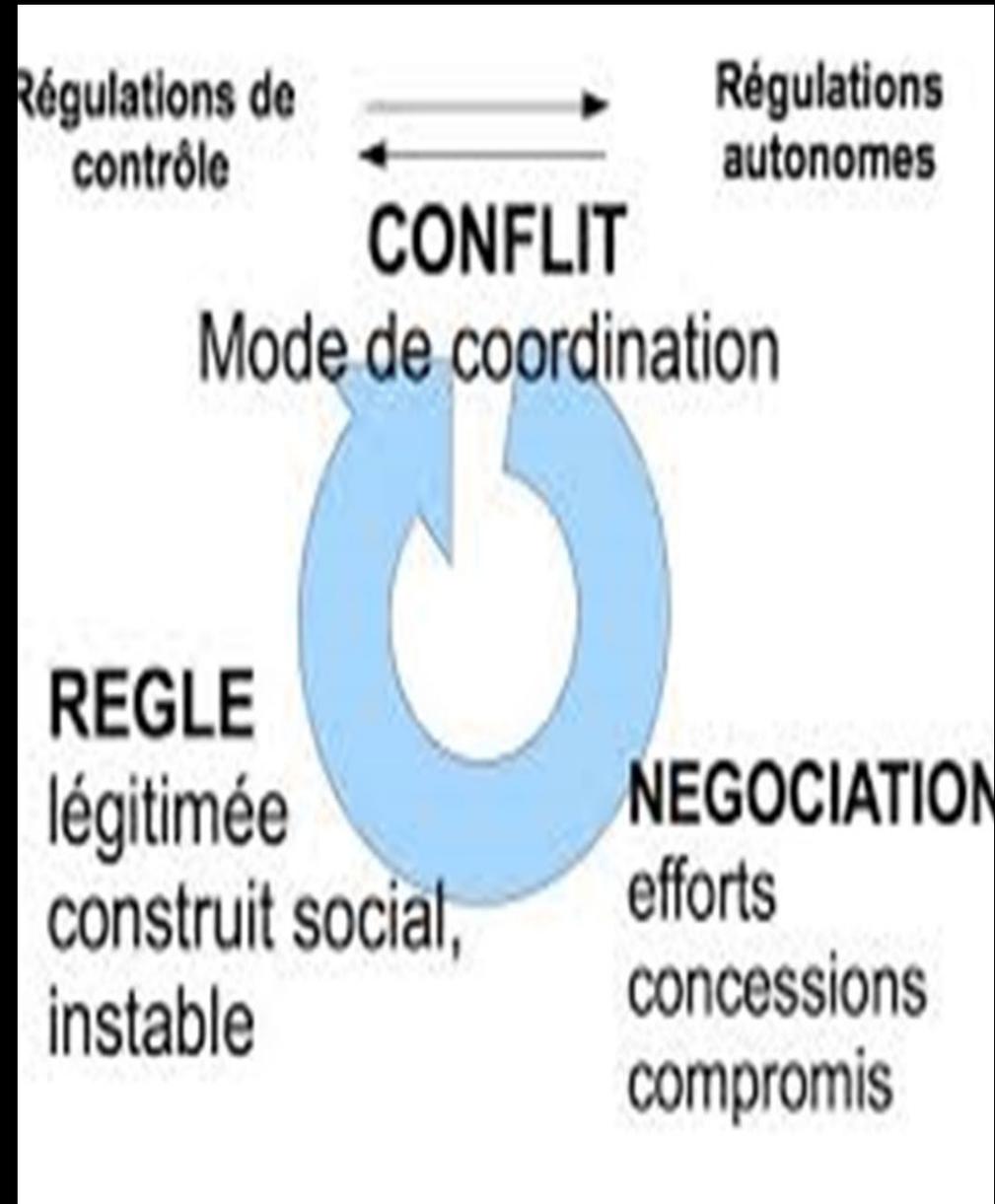
Retour sur la question de l'autonomie par la mobilisation de deux modèles sociologiques

D'après Alain Ehrenberg

	En France	Aux Etats Unis
Le concept d'autonomie	divise les Français	unit les Américains
La personnalité (self)	est une désinstitutionalisation	est une institution
L'égalité	est une protection	est une opportunité
L'autonomie se valorise	en tant qu'indépendance	en tant que compétition
L'autonomie	est une aspiration à l'émancipation	est une condition de réalisation (<i>achievement</i>)

Selon J.-D Reynaud

- La régulation autonome est une production de règles qui structurent le travail réel.
- La régulation de contrôle s'incarne dans des prescriptions officielles.
- Les régulations conjointes (autonomes et de contrôle) peuvent naître lorsque tous les protagonistes s'accordent sur une finalité légitime de l'organisation.
- Ces régulations conjointes résultent toujours de compromis qui peuvent être – par définition – sous la pression de divers facteurs.
- La régulation autonome est souvent le résultat de bricolages temporaires.



Deux terrains contrastés, mais une volonté commune : promouvoir l'autonomie au travail

Smart coop

- Une coopérative européenne regroupant plus de 30 000 travailleurs autonomes
- Née en 1998 à Bruxelles puis essaimage dans plus de 40 villes réparties dans 9 pays d'Europe

Twin Oaks

- Une communauté intentionnelle nord-américaine rassemblant une centaine de personnes (dont une quinzaine d'enfant)
- Née en 1967 près de Charlottesville en Virginie, implantée sur un seul et même lieu depuis sa création
- Membre de la FIC et de la FEC

Twin Oaks

« L'ossature de Twin Oaks est notre système de travail », explique une communarde de longue date. « C'est notre religion [...] Nous fétichisons la feuille de travail. Les gens ici construisent leur identité en grande partie en référence au domaine du travail dont ils sont responsables. »





La **construction de l'autonomie**
chez Smart en cinq points

- 1/ Le lien de subordination se résume à respecter les règles de fonctionnement de la coopérative , aucune intervention de l'employeur (smart) sur le travail réel.
- 2/ Les horaires et temps de travail sont déterminés par le travailleur lui-même.
- 3/ Le/La travailleur/euse est libre décider du chemin qui permet de produire un résultat.
- 4/ Le/La travailleur/euse choisit les personnes avec qui il/elle souhaite travailler.
- 5 / Le/La travailleur/euse peut exercer plusieurs métiers et/ou plusieurs fonctions.

L'autonomie au travail à Twin Oaks

À l'origine :

- « Anti-structure – hippy approach »
- *Walden 2* de Burrhus Skinner
- L'idéal du travail est la papillonne

Puis, très vite :

- Désignation de 2 ou 3 planners,
- puis de managers responsables de certaines activités

3 caractéristiques :

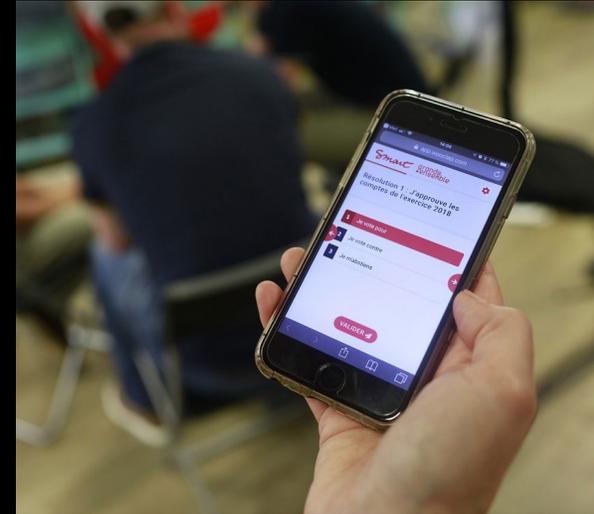
- Une vision extensive de la notion de travail
- Une égalité stricte du volume de travail
- Chaque membre choisit ce qu'il veut faire (avec quelques exceptions)



Exemples d'ajustement et de bricolages

- Au sein de Smart :

Un process de gestion (plateforme numérique) pour pouvoir accueillir tous ceux qui en ont besoin



- Au sein de Twin Oaks :

un système d'objectivation des engagements de chacun



Combiner liberté et égalité dans le travail à Twin Oaks

- L'excès de « papillonne » (principe de liberté) a engendré la création d'un encadrement de certaines activités (contrôle).
- Le phénomène de *free riding* nécessite une régulation de contrôle afin d'éviter les conflits.
- Malgré des incitations (inviter les hommes à cuisiner et les femmes à conduire le tracteur), les écarts genrés entre travail marchand et travail non marchand demeurent aujourd'hui au sein de la communauté.



Conclusion

Résultat majeur : ce que J.-D. Reynaud nomme la régulation autonome est un processus qui met en jeu, y compris dans des cas de figure en apparence peu comparables, des exigences de liberté et d'égalité potentiellement antagonistes.

2 enjeux et pistes de recherche :

- Typifier les combinaisons égalité/liberté qui provoquent la quête d'autonomie au travail.
- Mieux cerner les modes de compromis que la quête d'autonomie au travail engendre avec son environnement.



Merci pour votre écoute

- Sandrino Graceffa
- s.graceffa@idest.coop



- Michel Lallement
- michel.lallement@lecnam.net



le cnam

