

Pour l'organisation


L'autonomie contribue à augmenter :

- l'efficacité;
- la motivation;
- l'engagement positif et solidaire ;
- la réalisation des objectifs organisationnels de façon plus créative.

Elle exige entre autre :

- l'adaptation de la structure de l'entreprise ;
- la compréhension des différentes dimensions de l'organisation ;
- la participation aux décisions ;
- la coordination des tâches ;
- la connaissance des objectifs à atteindre et les ressources disponibles pour y parvenir ;
- la limitation du contrôle et de la surveillance ;
- la décentralisation et la délégation ;
- la flexibilité et le décloisonnement ;
- la confiance.

■ La mise en place de l'autonomie dans une organisation demande de répondre à un certain nombre d'exigences:




Compréhension

■ Pour être autonome, il est nécessaire de connaître l'organisation et la société dans laquelle on évolue.

Pour cela, il est important de comprendre :

- le fonctionnement ;
- les rapports de force ;
- les relations et les jeux de pouvoir ;
- les alliances possibles ;



Participation

- les failles du contrôle ;
- les enjeux.

■ **Pour faire place à l'autonomie, il faut être capable de permettre la participation à la prise de décision, tant à titre individuel qu'organisationnel.**

Le degré de participation au processus décisionnel est considéré comme un élément pouvant avoir d'importants impacts sur la santé psychologique. On le considère généralement sous deux aspects : organisationnel et individuel.



- La participation au niveau de l'individu

Il peut s'agir, entre autres, de permettre aux employéEs de bureau d'exprimer leurs préférences sur le type de logiciel à utiliser ou encore de demander la collaboration des opérateurEs dans l'aménagement des salles de contrôle. Agir ainsi peut contribuer notamment à faire augmenter l'estime de soi et à diminuer la tension psychologique.

- La participation au niveau de l'organisation

Les décisions de type organisationnel ont trait aux orientations et aux stratégies adoptées par l'organisation. Par exemple, le fait de faire participer les employéEs à l'achat de nouvelles machines ou à l'élaboration d'une nouvelle méthode de gestion des horaires de travail peut faire en sorte de diminuer leur niveau de tension psychologique et d'augmenter leur satisfaction au travail".

(Source : Brun, Jean-Pierre (2003) Chaire de recherche en gestion de la santé et de la sécurité du travail (2003) , La santé psychologique au travail...de la définition du problème aux solutions – Les causes du problème, les sources du travail)

■ **Pour ne pas se perdre dans l'autonomie, il faut l'encadrer, déterminer des objectifs et donner les outils nécessaires pour les atteindre.**

Laisser une large place à l'autonomie sans définir clairement des règles et des objectifs permet de juger ou critiquer de façon subjective et arbitraire le travail effectué.

■ **Faire place à l'autonomie, c'est aussi prendre en compte les modes de contrôle et de surveillance.**

La valorisation sociale de l'autonomie aurait fait en sorte que plusieurs entreprises adopteraient des formes de contrôle de moins en moins axées sur la surveillance et la punition directe, mais prenant des formes de plus en plus subtiles. Comme le contrôle est toujours présent, mais moins apparent, cela peut provoquer certaines confusions. Attention ! Dans un contexte où la productivité et l'efficacité sont survalorisées, le calcul des moindres faits, gestes, déplacements et utilisation du temps par les travailleuses et travailleurs se voit accru et par conséquent, crée des pressions sur les employéEs causant ainsi des effets sur la santé mentale comme le stress.

Sources : Association pour une fondation travail-université (2005) : Fédération des travailleurs du Québec (2005)

Références :

Association pour une fondation travail-université, Notes d'éducation permanente, no21 septembre 2005

Brun, Jean-Pierre (2003) Chaire de recherche en gestion de la santé et de la sécurité du travail (2003) , La santé psychologique au travail...de la définition du problème aux solution – Les causes du problème, les sources du travail

Fédération des Travailleurs du Québec, Les TIC à quel prix?. Actes du colloque sur les technologies de l'information et de la communication, mai 2005

Perrenoud, Philippe (2000) L'autonomie au travail : déviance déloyale, initiative vertueuse ou nouvelle norme, Cahiers pédagogiques, no 384, mai 2000, p.14-19