

L'autonomie et le contexte social

Le concept et la pratique de l'autonomie sont en constante évolution. L'autonomie a fait partie des revendications dans la lutte contre des conditions de travail dégradantes, basées sur la discipline et la soumission aux ordres.

En favorisant l'autonomie, les organisations seraient passées d'un mode de gestion disciplinaire basé sur :

- l'employéE exécutant ;
- la soumission aux ordres ;
- le paternalisme.

à un mode de gestion basé sur la production de soi où :

- les employéEs sont perçues comme responsables et autonomes;
- l'engagement personnel et la convivialité sont valorisés ;
- prime un certain nombre de valeurs telles que la décentralisation, l'adaptation de la structure, etc.

Dans ce contexte, on se retrouve face à de nouveaux enjeux où l'on peut percevoir :

- le surinvestissement comme une vision héroïque du travail;
- la réussite comme normale et dont seule l'employéE est responsable;
- l'autonomie comme un impératif.

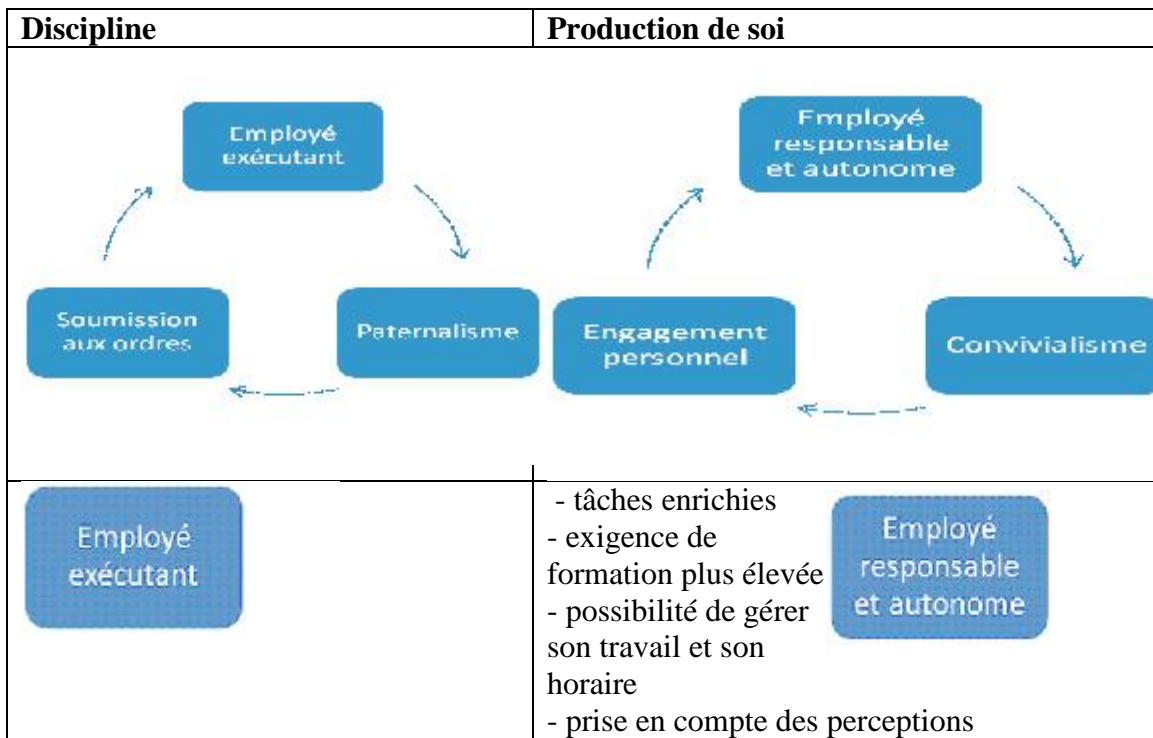
Tout changement social même souhaité peut nous amener face à de nouvelles embûches, à de nouveaux problèmes imprévus et nous devons alors développer une nouvelle attention, un nouveau sens critique.

Les différences entre les modes de gestion disciplinaire et ceux basés sur la production de soi sont, entre autres :

Discipline	Production de soi
Votre capacité de réflexion est niée.	On vous sollicite via des enquêtes. Vos managers utilisent des enquêtes de perception pour saisir le climat social et prévenir les conflits.
On mise sur des règles imposées du haut vers le bas pour gérer les conflits.	On mise sur une auto-gestion des conflits. Vous faites partie d'équipes auto-organisées, soit en compétition, soit

	solidaires, ;ais dont la solidarité ne dépasse pas les limites du groupe. Cela peut nuire à des formes de solidarité plus larges.
On vous tient dans l'ignorance.	Votre avis compte. Vos perceptions sont prises en compte par la hiérarchie (Noyon, 2004 p.9).
Vos faits et gestes sont rationalisés et contrôlés par des machines. La rationalisation et le contrôle des de votre travail passent essentiellement par les machines, par la mécanisation des gestes, par l'aménagement de l'espace et du temps et par la surveillance et un commandement direct.	Vos comportements sont rationalisés et contrôlés grâce à votre responsabilisation. C'est une extension du processus de rationalisation, qui privilégie le contrôle de vos comportements en agissant sur votre manière de raisonner. (H. Jorda, Travail et discipline, p123) (Noyon, 2004)
Vous êtes au cœur de conflits collectifs. Vous exprimez votre désaccord par des conflits qui sont le plus souvent collectifs. (syndicalisation)	Vous êtes autonome et dépendez moins des solidarités collectives. «Avec cette logique, plus l'autonomie individuelle grandit, plus les solidarités collectives diminuent». (Noyon, 2004)

La perception de l'autonomie de l'employé dans les modes de gestion disciplinaires et de production de soi.



	individuelles au détriment des solidarités collectives
Soumission aux ordres	<ul style="list-style-type: none"> - tâches enrichies - exigence de formation plus élevée - possibilité de gérer son travail et son horaire - prise en compte des perceptions individuelles au détriment des solidarités collectives
Convivialisme	<ul style="list-style-type: none"> - leadership décentralisé - marge d'action importante - rapports qui se veulent plus détendus - mise sur les évaluations, les résultats, les normes - échanges fréquents : dialogue, écoute, concertation - recherche à rendre le travail excitant, à réclamer l'implication des salariés plutôt que leur soumission

Dans le contexte actuel, **la survalorisation de l'autonomie peut devenir une contrainte**. L'autonomie demande d'être soutenue, en lien avec la tâche et la personnalité des travailleuses et travailleurs.

À la fois on parle de plus en plus d'autonomie mais en même temps, on développe des modes de surveillance et d'évaluation de plus en plus intrusifs.

La disposition des lieux physiques restreignant l'intimité et permettant une surveillance visuelle de la part des autorités peut faire accroître le niveau de contrôle. Aussi, les nouvelles technologies peuvent être utilisées pour contrôler les travailleuses et travailleurs. Parmi celles-ci, citons les logiciels qui permettent de surveiller les activités informatiques des employés (courriels, conversation, historique des sites visités, etc.), l'utilisation de caméras, de GPS, etc.