

Les limites de l'autonomie

L'autonomie :

- est **difficile à définir** ;
- peut exiger des efforts qui vous mènent à une **surcharge mentale**, au stress, à l'épuisement, la frustration voire à la dépression ;
- peut être une **valeur individualiste**, qui conduit à une vision psychologisante des problèmes au travail et donne davantage de poids à l'individu plutôt qu'au groupe;
- peut sous-tendre une **vision idéalisée** de l'entreprise et du travail.

■ L'autonomie n'est pas que bénéfique et peut donner lieu à toute une nouvelle famille de vulnérabilités (Martucelli 2004).

Même si l'autonomie, la responsabilité, les compétences devraient en principe allier épanouissement et efficacité accrue, en pratique, il existe une face sombre à ce modèle. Le travail enrichi et autonome sans l'encadrement et les moyens nécessaires pour l'actualiser peut entraîner de nouvelles pathologies. Soumis à des sollicitations permanentes, à une grande diversité et complexité d'activités à mener en parallèle, il se peut que vous ne soyez plus menacé d'ennui mais au contraire de surcharge mentale. Il se peut que vous deviez souvent assumer seule des responsabilités importantes, voire écrasantes. La réussite peut être vue comme normale et les échecs peuvent vous être imputés. Vous êtes autonome et dépendez moins des solidarités collectives.

«Avec cette logique, plus l'autonomie individuelle grandit, plus les solidarités collectives diminuent». (Noyon, 2004)(Jean-François Dortier)

Par exemple, pour Ehrenberg, la « dépression » peut émerger d'une demande constante de performance, de réussite, d'être à la hauteur, d'agir sans arrêt au meilleur de sa forme. Face à cet idéal collectif d'action, vous vous sentez assailli par la fatigue, par vos insuffisances et par vos dysfonctionnements. Les ambitions élevées que sous-tend ce fonctionnement peuvent engendrer chez vous : de l'épuisement, du mécontentement, de la frustration.

(Source : enquête menée par Françoise Lantheaume et Christophe Hérou sur la souffrance des enseignants (Dortier, 2008)

■ Dans le même sens, pour Dortier (2008) dans l'espace donné à la créativité au travail, certains individus s'épuisent à réinventer le quotidien.

À titre d'exemple, on peut penser aux enseignantEs qui se refusent d'utiliser le même matériel chaque année, qui passent des heures à faire de la recherche afin de stimuler les jeunes, de satisfaire les parents, de suivre les demandes d'évaluation de la direction. Cet espace de créativité est très positif, si les individuEs ne s'enlisent pas dans l'épuisement, si la pression extérieure n'est pas trop forte et exige toujours plus, toujours mieux.

■ La survalorisation de l'autonomie, le fait de devoir avoir tous les éléments nécessaires pour réussir peut aussi limiter la solidarité, pourtant on connaît l'importance et les bienfaits de la solidarité et d'être bien entouré.

■ L'autonomie est favorisée par les employeurs principalement lorsqu'elle permet une meilleure productivité mais, cela ne va pas forcément de pair avec le bien-être et le développement personnel et social des employéEs.
Les techniques de management peuvent miser sur une individualisation des relations de travail. Ces techniques incluent certaines dimensions telles que : des méthodes de mobilisation entrepreneuriale, d'évaluation du personnel, d'individualisation des attentes, de surveillance organisationnelle. Dans ce contexte, les compétences personnelles sont valorisées de façon ambiguë. Il en découlerait une valorisation pleine d'ambiguïtés des compétences personnelles. C'est ainsi que les employés sont en recherche de cette réalisation de soi et de développement de l'organisation tant valorisés socialement sans qu'il y ait nécessairement de reconnaissance en retour. C'est ainsi que se crée une pression négative pour la santé mentale (source : Aubert et Gaujelac, 1991). Le travail implique de plus en plus la participation de toutes les dimensions de la personne, ce qui exige beaucoup de la part des employéEs (source : Joule et Beauvois, 1999)

■ Selon plusieurs auteurs, le travail demeure dûment encadré. Cela mènerait à une double contrainte : vous devez être autonome mais vous devez en même temps répondre à certaines règles qui vous empêchent d'être véritablement autonome.
Malgré le discours, l'autonomie octroyée reste étroite et vous êtes malgré tout encadré; l'autonomie est plus valorisée qu'autrefois, y compris chez les employeurs, mais dans la mesure où son amplitude est contrôlée (Durand, 2007).

Références:

- Aubert Nicole et Vincent De Gaujelac (1991) *Le coût de l'excellence* - Seuil - Paris
- Dieuaide, Patrick (2007) *Travail et servitude volontaire – Entrevue avec Jean-Pierre Durand*, jeudi le 1er mars 2007
<http://ecorev.org/spip.php?article534>
- Dortier, Jean-François (2008) *Les blues du dimanche soir – Les grands dossiers des Sciences Humaines* no12, septembre-octobre,-novembre
http://www.scienceshumaines.com/le-blues-du-dimanche-soir_fr_22699.html
- Durand, Jean-Pierre (2007) *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire, à la question de l'intensification et de l'autonomie au travail*, Paris, Le Seuil, 2004
- Imbeau, Patrick et Rachid Bagaoui. *Lien entre autonomie au travail et gestion de la vie hors du travail*
<https://zone.biblio.laurentian.ca/dspace/handle/10219/70>
- Joule, R.V, & Py, J. (1999). *Engagement, dissonance et norme d'internalité : éléments de réflexion et principes d'action*. *Connexions*, 72, 171-184
- Martuccelli, Danilo (2004) *Figures de la domination*, *Revue française de sociologie*, 43-3, 2004, 469=497
<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2004-3-page-469.htm>