
PROPOSITIONS POUR UNE AUTOGESTION VIABLE

**Paolo Miriello, étudiant au doctorat
en administration des affaires**

Il n'y a pas de recette unique pour l'autogestion, mais il y a certaines réalités qui reviennent souvent d'une entreprise à l'autre. À mes yeux, il importe de s'inspirer des « bonnes pratiques » et des échecs des autres, sans faire l'économie des débats à leur sujet. Voici donc quelques propositions qui, j'espère, aideront à situer quelques-unes des pratiques concrètes pour alimenter des débats constructifs.

PRENDRE LA MESURE DU SALE BOULOT

De façon presque intuitive, lorsqu'on imagine une entreprise sans patron·nes, notre premier réflexe est de poser la question suivante: qui fera le sale boulot? En l'absence d'une structure hiérarchique traditionnelle, il est tout à fait légitime de craindre que personne ne veuille assumer les tâches les plus désagréables en entreprise. La question du sale boulot n'est pas une mince affaire; c'est pratiquement une question civilisationnelle! Le management contemporain y répond en établissant des relations de pouvoir fondées entre autres sur le salariat, mais comme l'autogestion refuse ce fonctionnement, cela peut longtemps nous tracasser.

Reconnaître cet enjeu et son ampleur est primordial. Il faut aussi savoir reconnaître les dynamiques qui l'aggravent: par exemple, on se retrouve parfois avec une minorité de collègues qui compensent les manquements d'une autre minorité. La minorité responsable met les bouchées doubles, et éventuellement, la minorité irresponsable s'y habitue: elle n'aura alors aucun incitatif à se discipliner, car le travail est accompli par les autres. On aura alors l'impression que tout fonctionne comme prévu, mais en réalité, l'inévitable sentiment d'iniquité risque de dégénérer en conflits interpersonnels. S'il n'est pas toujours réaliste de s'assurer que chaque personne contribue de façon égale à toutes les tâches, il faut toutefois reconnaître ce travail et les personnes qui l'accomplissent. Il faut également s'assurer de leur accorder l'opportunité d'être entendues et d'avoir le contrôle sur leur travail.

PRIVILÉGIER LA CONFRONTATION PRÉVENTIVE

En contexte autogéré, les gens ne veulent généralement pas jouer aux patron·nes, et ce, pour deux raisons: d'abord parce que les patron·nes ne sont pas apprécié·es, mais aussi parce que les patron·nes sont responsables du travail des autres. On aimerait que chaque personne soit autonome vis-à-vis de ses tâches et que l'on puisse ainsi se concentrer sur les nôtres. Malheureusement, il y a toujours des écarts entre les attentes et le travail accompli. L'entreprise autogérée n'a pas de patron·nes désigné·es pour ►