La Découverte

CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

AUTOGESTION ET ENTREPRISES LIBÉRÉES : UNE RÉAPPROPRIATION EN TROMPE-L'ŒIL ?

Camille Boullier, Clément Ruffier

La Découverte | « Mouvements »

2021/2 n° 106 | pages 145 à 152

ISSN 1291-6412
ISBN 9782348069543
DOI 10.3917/mouv.106.0145

Article disponible en ligne à l'adresse :

---

https://www.cairn.info/revue-mouvements-2021-2-page-145.htm

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.
© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

Autogestion et entreprises libérées : une réappropriation en trompe-l'œil ?

Cet article revient sur les circulations rhétoriques et pratiques entre autogestion et entreprise libérée, à l'heure où cette dernière se présente de manière anhistorique, indifférente aux débats des années 1970-1980 autour des questions d'organisation du travail et de participation. Il met en regard autogestion et formes contemporaines d'organisation du travail autour de la notion d'entreprise libérée, en s'appuyant sur différents terrains pour mettre en lumière, au-delà des points de croisement et de circulation entre ces deux approches, leurs différences essentielles.

Par Camille Boullier* et Clément Ruffier**

Les ponts entre autogestion et nouvelles formes d'organisation de travail ont fait l'objet par le passé d'études qui méritent aujourd'hui actualisation[1]. Les travaux de Luc Boltanski et Ève Chiapello ont été marquants dans la formalisation des mécanismes d'intégration de la critique – autogestionnaire en l'occurrence – par la rhétorique managériale[2]. Les circulations que nous avons observées sont néanmoins plus complexes qu'une absorption verticale. Il est alors nécessaire de regarder comment se sont présentés les mouvements se revendiquant de l'autogestion et la structuration du champ politique autour de cette proposition pour affiner cette grille.

● Deux histoires politiques et organisationnelles en contrepoint

Les imaginaires et représentations autour de l'autogestion semblent aujourd'hui rabattues du côté des expériences militantes, voire marginales, autour de structures de petite taille ancrées dans une volonté de transformation locale « ici et maintenant », à l'image des structures autogérées rassemblées au sein du Réseau d'échanges et de pratiques alternatives et solidaires (REPAS). Cette acception majoritaire de l'autogestion, loin de la grande entreprise, tend à masquer la diversité des réceptions de cette approche politique et organisationnelle en France au XX^{e} siècle.

1. Voir J. Baechler, « Libéralisme et autogestion », *Commentaire*, 1978, n° 1, p. 27-38 ; F. Georgi, « L'autogestion, utopie libertaire ou utopie libérale ? », *in* M. Margairaz et D. Tartakowsky (dir.), *1968, entre libération et libéralisation : la grande bifurcation*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 303-318 ; J. Magniadas, « Nouvelles stratégies du management et autogestion », *in* F. Georgi (dir.), *Autogestion, la dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, p. 437-450.

2. L. Boltanski et È. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

* Doctorante en sociologie, LISE (Cnam, Cnrs).

** Chargé de mission à l'ANACT et chercheur associé au Centre Max Weber.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

Pour Georgi, trois temps sont ainsi à distinguer : l'apparition du terme dans les années 1950 pour décrire l'expérience yougoslave, « l'âge d'or » de l'autogestion entre 1968 et 1978 et enfin le renvoi aux marges dans les années 1980[3].

En France, la diffusion du terme autogestion se trouve tout d'abord favorisée par l'intérêt que suscite à gauche l'expérience yougoslave, voie marxiste alternative au « socialisme réel » qui rencontre alors un certain nombre de critiques. C'est au cours des années 1960 que la notion émerge réellement, période de « cristallisation » pour Georgi[4].

Brice Nocenti distingue sur la période 1960-1980 trois acceptions en concurrence[5] : un pôle moderniste, un pôle « social-dirigiste » et un pôle conseilliste. Le premier reprend l'idée d'une « participation des travailleurs essentielle à la modernisation des entreprises, à l'augmentation de la productivité et au développement de la compétitivité de la France » dans la lignée gaulliste. Ce courant renvoie à la marge la question de la propriété des moyens de production. Les deux autres pôles, dont les idées trouveront moins d'échos dans la gestion des entreprises, appréhendent l'autogestion de manière bien distincte, notamment dans leur rapport à l'État. Le pôle social-dirigiste (PCF, CGT, CERES essentiellement) subordonne l'autogestion au « planisme socialiste », impliquant nationalisations et gestion tripartite des entreprises publiques. Le pôle conseilliste quant à lui prône une autogestion sous forme de contrôle ouvrier, locale, impliquant la propriété sociale des moyens de production. C'est ainsi du côté du pôle moderniste, où l'on trouve selon Nocenti de hauts fonctionnaires mendésistes, des acteurs syndicaux (CFDT chimie notamment) et des rocardiens ayant rejoint le PS, que se dessinent d'abord les passerelles sémantiques entre l'autogestion dans son acception institutionnelle et les nouvelles formes d'organisation de travail associées à l'expression « entreprise libérée ».

Des passerelles sémantiques existent entre l'autogestion dans son acception moderniste et les nouvelles formes d'organisation de travail associées à l'expression « entreprise libérée ».

L'entreprise libérée, concept repris à Tom Peters[6] par Brian Carney et Isaac Getz[7], ne se présente pas tant comme un modèle d'organisation que comme un ensemble de « facteurs clés de succès » pour les enteprises contemporaines. Ceux-ci se caractérisent par un rejet de la politique « *command and control* » héritée des modèles tayloristes et fordistes, une dénonciation forte de la bureaucratie, de la lourdeur des *process* et des validations multiples. Ces nouvelles entreprises prônent l'esprit d'initiative des salarié·es, la réduction des niveaux hiérarchiques et une pleine confiance envers les salarié·es. Médiatisés sous cette appellation à partir de la sortie de l'ouvrage de Carney et Getz, en 2012, il apparaît néanmoins que les exemples cités sont pour la plupart bien antérieurs. Le maigre référentiel théorique donné à voir par les auteurs repose sur les

3. F. Georgi, « Le moment autogestionnaire des socialistes français », *in* A. Bergounioux et D. Cohen (dir.), *Le socialisme à l'épreuve du capitalisme*, Paris, Fayard, 2012.

4. F. Georgi, « L'autogestion, utopie libertaire ou utopie libérale ? », *in 1968, entre libération et libéralisation…*, *op. cit.*, p. 303-318.

5. B. Nocenti, « Entre managérialisme de gauche et critique du pouvoir gestionnaire », *in* I. Chambost, O. Cléach, S. Le Roulley, F. Moatty, G. Tiffon (dir.) *L'autogestion à l'épreuve du travail. Quelle émancipation ?* Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020.

6. T. Peters, *L'entreprise libérée : libération, management*, Paris, Dunod, 1993.

7. B. Carney et I. Getz, *Liberté & Cie*, Paris, Fayard, 2012.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

travaux de Douglas MacGregor, notamment ses théories X et Y qui recouvrent deux représentations de l'entreprise et des salarié·es antinomiques. La première (X) considère que les salarié·es sont spontanément réfractaires à tout effort, appelant incitations et contrôles pour les mobiliser dans l'acte productif, tandis qu'à l'inverse la théorie Y présente des salarié·es prompt·es à trouver une forme d'épanouissement au travail si tant est qu'iels y trouvent sens.

Mettant au cœur de la proposition la confiance envers les salarié·es, Getz et Carney tracent une ligne structurante entre le « pourquoi » et le « comment ». À la direction d'assurer la vision stratégique – le pourquoi – de l'entreprise, et d'en garantir la compréhension et l'adhésion de tou·tes. En fustigeant les entreprises qui se focalisent sur le « comment », à savoir les *process*, procédures de validation, etc., ils rappellent l'importance de laisser aux salarié·es la main sur cette partie, sensée aller de soi dès lors que la vision est comprise. L'entreprise libérée insiste en conséquence sur le nécessaire écrasement des lignes hiérarchiques, pariant sur une désintermédiation entre des équipes auto-organisées et la direction, et laissant de fait peu de place aux managers. Le peu d'outillage pratique allant avec la proposition de l'entreprise libérée conduit à une grande diversité de mise en œuvre, tant dans la pratique que dans l'intention. Le caractère imprécis de ses contours favorise ainsi la mobilisation du concept par des acteurs et actrices d'horizons différents.

L'entreprise libérée insiste sur le nécessaire écrasement des lignes hiérarchiques, pariant sur une désintermédiation entre des équipes auto-organisées et la direction.

● Autogestion et entreprise libérée, des divergences structurantes

De manière relativement contre-intuitive, on peut identifier un certain nombre de points de résonance entre autogestion dans son acception moderniste et entreprise libérée. On retrouve ainsi de chaque côté une dénonciation forte de la bureaucratie, entendue comme captation de pouvoir d'un côté, source d'inefficacité de l'autre. C'est ainsi à travers des référentiels politiques distincts qu'on trouve formulée une critique de pratiques organisationnelles voisines. Pour Olivier Le Cleach, cette mise à distance dépasse la bureaucratie et porte sur le « modèle idéal-typique de l'entreprise capitaliste moderne : organisation en silos, verticalité du pouvoir dont le taylorisme-fordisme, la bureaucratie weberienne, le fayolisme sont emblématiques »[8].

On retrouve également de manière similaire une mise en avant de la liberté et de la responsabilité, qui se traduisent par l'émergence d'une conception entrepreneuriale des travailleur·ses. Pour l'autogestion, on constate une réhabilitation des capacités[9], notamment vis-à-vis de la gestion pour les travailleur·ses, tandis que l'entreprise libérée vient survaloriser l'initiative individuelle, et par là réhabiliter les capacités de *certain·es*

8. O. Cleach, « Le retour de l'autogestion : émancipation ou instrumentalisation ?», *in* L. Chambost *et al.* (dir.), *op. cit.*, p. 21.

9. J. De Munck et B. Zimmermann (dir.), *La liberté au prisme des capacités : Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Raisons pratiques », 2008.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

travailleur·ses. On retrouve dans certains cas une traduction de cette logique dans le recrutement opéré, visant l'homogénéité du groupe. Cette recherche de compétences « participatives » en amont, limitant les coûts et temps d'apprentissage, peut également se retrouver dans un certain nombre de structures autogérées, comprises dans une acception militante plus qu'institutionnelle.

Pour autant, malgré ces malgré ces résonances, il s'agit bien de deux horizons mobilisateurs qui s'inscrivent sur des plans distincts.

Les régimes de contribution attendus, outils de reconnaissance ou de catégorisation des salarié·es

Schématiquement, on peut distinguer deux grands régimes de contribution des salarié·es aux prises de décision au sein des structures où iels travaillent, ces deux catégories présentant par ailleurs tout un nuancier de modalités. L'un des régimes passe par la participation active à des lieux de discussion et de construction de décisions collectives pour penser l'organisation du travail, voire la stratégie. Le second régime de contribution est inhérent au fait même de travailler, entendu comme participation à l'acte productif[10]. Il s'agit de l'expérience et de l'autonomie d'un individu ou d'un groupe dans la réalisation du travail qui lui est confié.

10. A. Borzeix et D. Linhart, « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, n° 1, 1988, p. 37-53.

Le cas d'une Société anonyme à participation ouvrière (SAPO) autogérée depuis trente ans nous éclaire sur ce qui peut se jouer dans la manière d'aborder les différents régimes d'engagement au sein des espaces participatifs. Fondée par six amis initiés de longue date aux pratiques délibératives et collectives, cette scierie-raboterie s'agrandit progressivement en accueillant des travailleurs d'horizons divers, venus pour l'expérience autogérée comme pour l'emploi. Cette hétérogénéité de parcours engendre des écarts en termes de prise de parole, en particulier sur les sujets les plus politiques ou généraux. Les groupes sectoriels liés aux différentes activités (sciage et moulurage, chantiers, etc.) et organisés en plus petits groupes sont nettement moins confrontés à ce décalage. En se penchant sur les facteurs expliquant la pérennité d'une telle structure, il ressort que l'investissement dans les postes de travail – lié parfois à une expertise métier que n'ont pas nécessairement les personnes venues d'abord pour l'autogestion – est reconnu comme contribution pleine et entière au collectif. Si cette manière de concevoir l'entreprise n'est pas sans susciter des frustrations de la part de celles et ceux qui souhaiteraient être mieux outillé·es pour intervenir à l'oral, comme de celles et ceux qui aimeraient partager la charge de la préparation et de l'animation des réunions, les différents régimes d'engagement sont considérés comme légitimes[11].

On retrouve ainsi de chaque côté une dénonciation forte de la bureaucratie, entendue comme captation de pouvoir d'un côté, source d'inefficacité de l'autre.

11. C. Boullier, « Autogestion et utopie au travail : l'inclusion par le *faire* », *Les Mondes du travail*, n° 23, 2019, p. 37-48.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

Dans le cadre de l'entreprise libérée, la participation semble être pensée à partir de registres limités. La littérature managériale spécialisée sur le sujet tend à survaloriser la capacité à monter des projets ou à prendre la parole, dans une logique de responsabilisation et d'« esprit d'initiative », et à sous-estimer les prérequis nécessaires à ces interventions. L'incitation à l'autonomie et à la responsabilisation peut alors conduire à proposer des modalités de participation difficiles à saisir pour les salarié·es les moins armé·es, parce qu'iels sont dans des positions moins valorisées au sein de l'entreprise, qu'iels disposent de moins de capitaux scolaires, de capacité à monter en généralité, d'aisance à l'oral ou encore d'expérience en conduite de projet. Cette littérature insiste sur le fait que les salarié·es qui ne s'en saisissent pas ne sont pas fait·es pour ça, empêchant ainsi tout processus réflexif sur les raisons de cette non-participation, largement étudiées par ailleurs[12]. En s'appuyant sur l'étude européenne 2017 Gallup censée mesurer le taux d'engagement des salarié·es, I. Getz propose une typologie animalière pour le moins hâtive des salarié·es français·es : les 6 % de salarié·es très engagé·es sont rapprochés des « poules aux œufs d'or », les 69 % de « peu engagé·es » sont comparé·es à de vieux chevaux fatigués, venus pour « pointer », les 25 % de « complètement désengagé·es » sont eux des « renards », contaminant le collectif par leur mauvais esprit, et tuant – métaphoriquement bien sûr – les poules aux œufs d'or. On voit ici comment la survalorisation de l'initiative et de l'alignement peut se retourner en stigmate pour les personnes qui ne se saisiraient pas des dispositifs par manque d'envie ou de ressources pour le faire.

La littérature managériale tend à survaloriser la capacité à monter des projets ou à prendre la parole, et à sous-estimer les prérequis nécessaires à ces interventions.

12. M. Berger et J. Charles, « *Persona non grata*. Au seuil de la participation », *Participations*, vol. 9, no. 2, 2014, pp. 5-36.

Régulations des pouvoirs

Un deuxième élément nettement différenciant réside dans la manière dont ces propositions d'organisation se saisissent de la question de la régulation des rapports de pouvoir. La notion de pouvoir n'est pas totalement absente de la théorie de l'entreprise libérée, mais bien souvent réduite à des ressorts individuels que les travailleur·ses pourraient décider d'exercer ou non. Ainsi pour I. Getz, l'un des enjeux est de se prémunir des *ego* de certain·es directeur·rices ou managers qui pourraient bloquer la démarche en refusant d'abandonner leur pouvoir. Ce faisant, il fait l'impasse sur la question de la subordination liée au contrat de travail mais également sur l'ensemble des facteurs de hiérarchie formelle ou informelle qui traversent toute organisation, et notamment l'entreprise : position hiérarchique, ancienneté, expertise métier, sexe, etc.

Pour illustrer cet aspect, nous proposons de relater le cas d'une centrale d'achat que son fondateur et actionnaire unique décide de « libérer » en

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

2014. Il s'agit alors de laisser aux salarié·es la possibilité de mener les projets qu'iels souhaitent, sans validation hiérarchique, à cette double condition : le projet est porté par deux personnes, et ces personnes consultent les salarié·es concerné·es. Les salarié·es se sont progressivement saisi·es de cette possibilité, avec toutefois de fortes inégalités selon les métiers. C'est ainsi le cas des assistantes qui participent parfois à des projets mais n'en proposent quasiment aucun. Faisant ce constat, la direction décide de créer quatre postes afin d'alléger leur charge de travail et faciliter ainsi leur implication. Un espace de participation réunissant les différents métiers concernés est alors mis en place pour définir ce que les assistantes pourraient faire de ce temps libéré, mais il n'a pas permis à toutes de participer de la même manière. Comme le résume une participante : « *La direction ne donne pas moins de poids à la parole des assistantes. Par contre, c'est vrai que les chefs de marché monopolisent beaucoup la parole. Après, il y a celles qui n'osent pas et d'autres qui se disent que cela ne sert à rien…* ». *In fine*, faute de régulation des asymétries de pouvoir, ce processus qui visait à « libérer » les assistantes a été perçu par certaines comme un risque de voir les autres métiers leur déléguer leur « sale boulot ».

À l'inverse, la notion de pouvoir occupe une place centrale dans le référentiel théorique de l'autogestion qui en propose une acception collective. L'enjeu est de partager le pouvoir perçu comme inhérent aux relations au sein d'un groupe, dans une perspective d'égalité des travailleur·ses. Les rapports de pouvoir ne sont dès lors pas absents des structures mais constituent un sujet à travailler par le collectif.

Nous prendrons ici l'exemple d'AlterConso, coopérative autogérée qui organise la distribution de paniers alimentaires[13]. Elle rassemble plus de 60 producteur·rices de la région, près de 900 consommateur·rices et 8 salarié·es. Dès le départ, la structure a été pensée pour permettre – *via* le statut de Société Coopérative d'intérêt Collectif (SCIC) – une égale répartition du pouvoir entre ses parties prenantes. Salarié·es, producteur·rices et consommateur·rices sont réparti·es en trois collèges qui disposent d'un poids égal dans l'ensemble des instances de gouvernance. Il ne s'agit néanmoins pas de dire que dans le fonctionnement quotidien l'ensemble des enjeux de pouvoir sont constamment pris en compte et régulés[14]. Les relations au sein des collèges, mais également entre ces derniers, restent marquées par des conflits de pouvoir et des intérêts parfois divergents (sur la diversification des produits ou la fixation des prix par exemple). Entre les collèges, les disparités en termes de degré de participation ne sont pas sans poser question. En effet, seul·es les salarié·s disposent d'un temps rémunéré pour participer aux instances. Les collèges n'ont alors pas la même capacité à

13. Voir également l'article de Samuel Hévin dans ce même numéro.

La notion de pouvoir n'est pas totalement absente de la théorie de l'entreprise libérée, mais bien souvent réduite à des ressorts individuels.

14. S. Hévin et C. Ruffier, « Alterconso ou le difficile travail de concrétisation d'une utopie », *Les Mondes du travail*, n° 23, 2019.

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

se mobiliser, à la fois dans les instances et la préparation des séances. Les membres de la coopérative sont néanmoins conscient·es de ces enjeux, qui sont régulièrement travaillés, et les modalités de fonctionnement sont transformées en conséquence.

Partage de la valeur et propriété des moyens de production

Un dernier point de divergence fort entre entreprise libérée et autogestion relève de la conception même de l'entreprise, de sa place dans la société, et du partage de la valeur générée.

L'entreprise libérée ne remet pas en cause la vision dominante de l'entreprise. La question de la propriété des moyens de production n'apparaît ainsi que très rarement dans la littérature consacrée, qui aborde néanmoins timidement la question du partage de la valeur, dans ses modalités plus que dans ses proportions. Dans la centrale d'achat présentée plus haut, un groupe de travail a été créé sur la question de la rémunération. La direction a néanmoins annoncé dès le départ que les propositions devraient se faire à coûts constants, orientant en conséquence les discussions sur la seule question des primes, jusqu'alors réservées aux commerciaux. Argumentant que les ventes étaient le résultat d'un effort collectif de tou·tes, le groupe de travail a alors proposé que les primes soient réintégrées comme un élément fixe de salaire pour l'ensemble des salarié·es. La question de la répartition des bénéfices de l'entreprise, qui constituait aux yeux de certain·es participant·es un véritable « tabou », n'a pas été abordée. À l'issue de ces réflexions collectives, la direction a néanmoins décidé unilatéralement d'augmenter l'intéressement des salarié·es aux résultats de l'entreprise.

La forme juridique et l'organisation de la coopérative entraînent un questionnement critique de la propriété et de la gouvernance actionnariales.

On observe l'inverse dans la coopérative AlterConso qui, du fait de sa forme juridique et de son organisation, entraîne un questionnement critique de la propriété et de la gouvernance actionnariales comme des orientations économiques que celles-ci façonnent. Tout d'abord, le statut coopératif permet à chacune des parties prenantes d'être sociétaire et donc propriétaire de la coopérative. Par ailleurs, les prix des produits et les taux appliqués sont fixés au cours d'un processus collectif réunissant les différentes parties prenantes – dans le cas de la SCIC de distribution de paniers alimentaires, les trois collèges. Il s'agit ainsi de développer de nouveaux rapports économiques entre producteur·rices et consommateur·rices, à partir notamment de mécanismes de fixation des prix détachés d'un jeu entre demande et offre, afin d'aboutir à un « prix équitable ». Le prix est alors le résultat d'un échange pluriel, tripartite dans l'exemple étudié, qui s'appuie sur des relations de soutien et de solidarité entre membres de la coopérative, mais aussi sur un équilibrage nécessaire

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)

entre des intérêts contradictoires et la volonté partagée de voir perdurer le projet[15].

15. M. Maignan, *La construction d'un prix juste au sein d'un système agro-alimentaire alternatif. Cas de la société coopérative d'intérêt collectif Alter-conso*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paris-Est, 2016.

● Conclusion

En lieu et place d'une opposition frontale et politique entre d'un côté autogestion et de l'autre entreprise libérée, on peut voir se dessiner des fils reliant ces deux conceptions de l'entreprise, du travail et de son organisation, tout en tenant compte de leurs variations internes. On trouve alors des points communs entre ces deux approches autour de la critique de la bureaucratie ou de la mise en avant de la liberté des travailleur·ses. Néanmoins, au-delà de ces éléments similaires, de profondes différences subsistent qui relèvent aussi bien des registres de participation mobilisés – mais surtout reconnus –, de la place laissée aux asymétries de pouvoir ou encore de la conception même de l'entreprise. Ces différences se cristallisent autour de questions de fond sur le partage de la valeur et la remise en question (ou non) de la propriété des moyens de production et du rôle que cette propriété donne dans l'entreprise économique à celleux qui la détiennent. Par ailleurs, un élément particulièrement discriminant réside dans la prise en compte des tensions évoquées et la volonté de travailler à leur régulation. De ce point de vue, les différentes expériences autogestionnaires que nous avons citées semblent faire preuve d'une approche beaucoup plus réflexive que celles, mentionnées dans cet article, qui se réfèrent à l'entreprise libérée. ●

© La Découverte | Téléchargé le 30/01/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.197.207)