



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ENGAGÉS ET RESPONSABLES, BÂTISSONS ENSEMBLE LA POSTE 2030.



N°31 - Décembre 2023



© Rawpixel



© Rawpixel

DE L'AUTONOMIE AU TRAVAIL AU POUVOIR D'AGIR



© Rawpixel

L'autonomie, c'est la faculté à décider dans l'acte de travail que l'on accomplit. Dit autrement, selon la CFDT, c'est le pouvoir d'agir sur son travail.

La satisfaction au travail est directement corrélée au degré d'autonomie dont on dispose pour « bien faire » son travail. Or, l'autonomie dans le travail a régressé en France de 11 points entre 2009 et 2015¹.

L'autonomie au travail est constituée de trois dimensions² :

- **Pouvoir définir ses tâches.** Intervenir sur le séquençage, la méthode d'exécution, le rythme de travail, les outils utilisés, etc... ;
- **Pouvoir influencer son environnement organisationnel et collectif.** S'impliquer dans l'amélioration de l'organisation du travail de son équipe, capacité à influencer sur les décisions, les modes de coopérations dans le travail, etc... ;
- **Pouvoir s'impliquer dans la gouvernance de l'entreprise.** Rôle et place du dialogue social, mise en œuvre d'un mode de management participatif, présence de représentants des salariés dans les organes de gouvernance, etc...

Les salariés sont de plus en plus instruits, formés et informés. La question de la confiance se pose avec acuité en France comme l'ont démontré les travaux de Yann Algan, Pierre Cahuc et André Zylberberg³. **Les salariés sont plus exigeants sur les questions de sens et veulent être force de propositions dans l'organisation de leur travail ! La France n'est pas véritablement adepte des « Organisations Participatives de Travail » (OTP) contrairement aux pays nordiques et du nord-est de l'Europe. Pourtant les OTP ont un impact positif sur la qualité de vie au travail et favorisent la qualité de l'accompagnement au changement.**

De bonnes conditions de travail, la motivation et l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise, voilà des objectifs qui devraient collectivement orienter La Poste vers une organisation plus participative basée sur un dialogue social de qualité et au plus proche des salariés. C'est particulièrement important pour ce qui concerne l'autonomie accordée aux managers et collaborateurs ainsi que pour ajuster ou repenser collectivement l'organisation du travail.

¹Dares, Anact, Eurofound, etc...

²Source Aract IDF, La Fabrique de l'Industrie et Terra Nova

³Yann Algan, Pierre Cahuc et André Zylberberg, « La fabrique de la défiance... et comment s'en sortir », Albin Michel, février 2012; Yann Algan et Pierre Cahuc, « La Société de défiance, Comment le modèle social français s'autodétruit », Editions de la rue d'Ulm, Collection du Cepremap, octobre 2007



Téléchargez l'appli