

Évolution et dégénérescence des coopératives autogérées : pour de nouvelles conceptions socio-organisationnelles

Suzy Canivenc

Chercheure post-doctorale, TELUQ-UQAM, Canada
suzy_canivenc@yahoo.fr

Résumé :

Nombre de travaux menés sur les structures autogérées ont souligné les difficultés rencontrées par ce type d'expérimentations mais surtout leur incapacité à durer dans le temps.

Au-delà des dispositifs et pratiques novateurs qu'elles développent, les expérimentations autogestionnaires nous invitent ainsi à opter pour une approche dynamique des processus organisationnels, qui se doit d'être sensible à leur évolution.

Tel est précisément l'objet de ce texte qui, à travers l'exemple de deux coopératives autogérées, interroge la trajectoire dégénérative de ces structures en soulignant les riches enseignements dont est porteuse cette perspective dynamique pour repenser les phénomènes organisationnels et les processus d'innovation sociale.

Mots clés : autogestion ; évolution organisationnelle ; dégénérescence ; approche processuelle ; pensée complexe

Many works on self-managed structures highlight the difficulties faced by this type of experiments but also their inability to last in time.

Beyond the innovative devices and practices developed by these organisations, self-management experiments invite us to opt for a dynamic approach of the organizational processes, which must be sensitive to their evolution.

Such is exactly the purpose of this text based on the example of two self-managed cooperatives. It aims at questioning the degenerative trajectory of these structures by underlining the rich teachings carried by this dynamic perspective to rethink the organizational phenomena and the processes of social innovation.

Keywords : self-management; organizational evolution; degeneration; processual approach; complex thought

Réputée pour être totalement tombée dans l'oubli, l'utopie autogestionnaire pourrait connaître un vif regain d'intérêt à l'heure où le capitalisme entre en crise et où les nouvelles technologies appuient le développement de formes organisationnelles atypiques basées sur la coopération, l'intelligence collective et l'auto-organisation.

Quintessence du changement organisationnel et de l'innovation sociale, l'utopie autogestionnaire nous semble ainsi d'une grande actualité dans ce contexte de recomposition appelant des bouleversements majeurs.

Sa mise en pratique semble cependant plus poser de problèmes qu'elle n'apporte des solutions.

Nombre de travaux menés sur les structures autogérées ont en effet souligné les multiples difficultés rencontrées par ces expérimentations et notamment leur incapacité à s'inscrire dans la durée. Parmi ces recherches, celles d'Albert Meister (1974) aboutissent à des conclusions pour le moins déconcertantes. Cet auteur, qui a consacré une bonne partie de sa carrière à l'étude sociologique des associations, des coopératives, des communautés de travail et des expérimentations autogestionnaires, en vient à soutenir l'hypothèse d'une dégénérescence progressive et inéluctable passant par « quatre stades caractéristiques de la vie de ces groupes » :

- Le stade de « la conquête » où l'enthousiasme et la ferveur autogestionnaire dominant ;
- La phase de « la consolidation économique » où la survie économique oblige à adopter des méthodes de gestion plus rationnelles et à modifier les principes organisationnels ;
- La période de « la coexistence » qui marque le renoncement aux idéaux originaux, l'adaptation au contexte économique et culturel ainsi que la montée de la « démocratie déléguée » ;
- Enfin, le stade du « pouvoir des administrateurs » où les responsables non élus (les experts et autres spécialistes) règnent en maîtres et où l'organisation n'a plus rien d'autogestionnaire.

Au-delà des dispositifs novateurs et des pratiques atypiques qu'elles développent, Albert Meister nous invite ainsi à être sensible à l'évolution organisationnelle des expérimentations autogestionnaires en développant une approche processuelle riche d'enseignements.

Toutefois, et malgré l'estime que nous portons à son travail, nous sommes réticents à souscrire totalement aux hypothèses déterministes et pessimistes voire presque simplistes de cet auteur, soumettant les processus organisationnels à une loi organique dégénérative qui exclut toute marge de manœuvre.

Nous nous proposons donc ici de discuter cette hypothèse en interrogeant la trajectoire problématique de ces structures dans une perspective critique mais constructive pour tenter d'enrichir nos conceptions organisationnelles et nos modélisations de l'innovation sociale.

Cette réflexion se base sur l'étude approfondie de deux coopératives de travail autogérées investies dans le cadre d'une thèse en Sciences de l'Information et de la Communication.

Ces études de cas ont débuté par une phase d'immersion ethnographique d'un mois dans les locaux de ces deux coopératives qui ont ensuite été suivies sur plusieurs années. Notre méthodologie a combiné analyse documentaire (organigramme, règlements et charte internes, rapports annuels, livret d'accueil), observation des situations de travail et des instances décisionnelles (réunions de service, comités, Assemblées Générales, Conseils d'Administrations) ainsi que des entretiens menés avec un échantillon large et diversifié des membres (métier, âge, sexe et ancienneté variés).

La procédure d'enquête qui a guidé ces recherches de terrain s'inspire du champ de la communication organisationnelle. Observations et entretiens ont ainsi accordé une place centrale aux activités informationnelles et communicationnelles (circulation des informations et des savoirs, relations internes et externes, réunions...). Autant de facteurs qui ont été appréhendés comme des « indices » (Taylor, 1998) des phénomènes organisationnels qui nous renseignent sur les mécanismes de coordination, les pratiques de coopération, le droit de regard et d'expression de chacun et finalement l'organisation

du travail, la structuration hiérarchique de l'entreprise et les enjeux de pouvoir qui s'y dessinent.

Pour respecter l'anonymat de ces deux coopératives, nous avons choisi de les renommer Coopcom et Imprim'coop en référence à leur statut juridique et cœur de métier respectif.

Tour à tour, nous présenterons l'évolution organisationnelle de ces deux coopératives. Dans les deux cas, leur trajectoire nous apparaîtra effectivement problématique et nous révélera toute la complexité des processus d'innovation sociale.

Loin de nous satisfaire de ces conclusions fatalistes, nous nous appuyerons sur ces constats d'échecs pour faire émerger de nouvelles perspectives théoriques en interrogeant certains présupposés socio-organisationnels et épistémologiques.

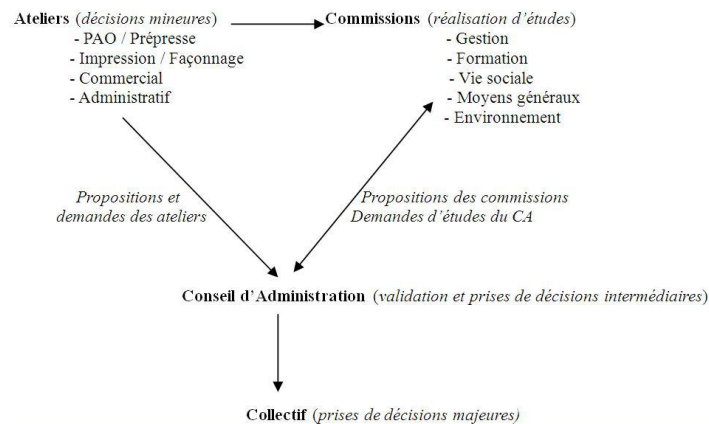
La dynamique problématique des innovations sociales

Pérennité organisationnelle et dégénérescence autogestionnaire :

Imprim'coop, la première coopérative de travail autogérée investie, fut fondée en 1975 par des militants syndicaux engagés dans le combat de la classe ouvrière. Dès ses débuts, Imprim'coop a ainsi posé des principes organisationnels forts :

- Salaire égalitaire,
- Refus de la hiérarchie,
- Obligation pour chacun d'être travailleur-associé,
- Partage des tâches,
- Participation de tous aux prises de décisions (1 travailleur = 1 voix),
- Prise en charge totale par les travailleurs de leur outil de production.

Cette coopérative regroupe une vingtaine de travailleurs répartis en quatre grands services : impression-façonnage (machinistes, conducteurs offset, massicotiers, façonniers), pré-presses (infographistes, illustrateurs, monteurs-copistes/flasheurs), commercial et administration (accueil, facturation, comptabilité, secrétariat). Cette division du travail d'exécution n'empêche cependant pas une prise en charge collégiale des tâches d'ordre plus organisationnel dans cette structure où le rôle du PDG, élu tous les quatre ans parmi les membres, se limite à animer les débats. Les décisions se prennent ici collectivement à travers un système complexe d'instances décisionnelles enchevêtrées :



Cette structure de gouvernance permet ainsi à chacun d'être informé, de s'exprimer et de s'investir dans différents domaines, tant techniques que stratégiques, en groupe de travail ou en collectif, dans la droite ligne des préceptes autogestionnaires.

Toujours en activité au bout de 35 ans, Imprim'coop semble a priori démentir les hypothèses d'Albert Meister et de tous ceux qui, avec lui, pointent les difficultés des organisations autogérées à s'inscrire dans la durée.

Cette coopérative connaît cependant depuis quelques années de nombreux dysfonctionnements qui viennent progressivement remettre en cause les principes autogestionnaires sur lesquels elle se fonde. Malgré sa longévité plus qu'honorable, Imprim'coop semble ainsi avoir pleinement amorcé le processus dégénératif décrit par Albert Meister.

Le projet autogestionnaire à l'origine de cette coopérative semble en effet s'être largement essoufflé avec le temps. Suite à des difficultés financières, il laisse peu à peu place aux préoccupations gestionnaires, vidant le projet fondateur de son sens.

Une évolution qui s'accompagne d'une scission du collectif en deux clans idéologiques et générationnels :

- celui des « *anciens* » militants attachés au projet politique originel et qui regrettent que leur coopérative n'ait « *plus d'âme* », « *plus d'idéal* » au point de devenir « *une entreprise comme une autre* » ;
- celui des « *nouveaux* » membres, plus gestionnaires que militants politiques, s'inquiétant davantage de la survie économique de leur entreprise.

Les conflits internes sont ainsi monnaie courante dans cette coopérative dont tous les membres évoquent les « *tensions* », les « *prises de bec* », les « *petites guéguerres* », les « *vieilles rancunes* » qui se sont accumulées avec le temps et qui viennent court-circuiter les débats au point de paralyser la structure.

La ferveur autogestionnaire et la cohésion idéologique ont ainsi laissé place à la démotivation des membres et au délitement du collectif, encourageant les attitudes individualistes de certains et le désinvestissement de beaucoup.

Autant de facteurs qui viennent remettre en cause les principes autogestionnaires d'absence de hiérarchie et d'égalité salariale au profit d'un mode de gestion et de gouvernance plus classique où les décisions importantes sont finalement déléguées au Conseil d'Administration.

Aux vues de ces constats, la situation d'Imprim'coop semble parfaitement correspondre à la deuxième phase décrite par Albert Meister (1974) : celle de la « consolidation économique » où « l'idéalisme des premières années » fait place à des « méthodes de gestion plus rationnelles », à l'« affaiblissement » de la motivation des membres et aux « conflits de générations ». Une phase de « transition » qui « ne se réalise pas sans déchirement et, si le groupe n'en meurt pas, il reste parfois longtemps divisé entre gestionnaires d'une part, et militants fidèles aux buts fixés à l'origine d'autre part », comme l'illustre parfaitement Imprim'coop.

Si l'organisation est bien parvenue à se pérenniser, ce processus semble donc ici s'être opéré au détriment des principes autogestionnaires originels. La pérennité organisationnelle se fait ainsi au prix de la ferveur autogestionnaire, qui s'affaiblit avec le temps en conformité avec les constats d'Albert Meister.

Pérennité autogestionnaire et destruction organisationnelle :

La seconde coopérative investie, Coopcom, cumule moins d'ancienneté qu'Imprim'coop. Elle présente en revanche une évolution organisationnelle très différente qui n'est pour autant plus heureuse que la trajectoire précédente.

Créée en 1995, la fondation de Coopcom ne s'enracine pas dans la mouvance idéologique et culturelle des années 1970. Elle se rattache cependant explicitement à l'utopie autogestionnaire et a dès ses débuts posé des principes organisationnels atypiques bien proches de ceux d'Imprim'coop :

- Egalité salariale,
- Absence de « chef »,
- Fonctionnement collectif,
- Limitation de la spécialisation des fonctions,
- Partage du travail,
- Exclusivité de la propriété de l'entreprise aux salariés.

Cette structure, regroupant une dizaine de membres, pousse le principe autogestionnaire à son extrême, tant en matière d'organisation du travail que de gouvernance.

Les membres doivent en effet s'intéresser et s'essayer à toutes les fonctions nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, qu'elles soient techniques (ici la rédaction d'articles) ou stratégiques (telles la gestion, l'administration ou le démarchage des clients).

Le « gérant » est quant à lui fantôme : tiré au sort tous les ans, ce titre n'engage à aucune fonction ou responsabilité particulière pour celui qui le reçoit. Les décisions se prennent ici encore collégalement à travers une simple réunion hebdomadaire qui rassemble tous les membres pour aborder tous les domaines de l'entreprise (activité en cours, organisation du travail, embauche, salaire, formation, congés, « réseautage », etc.). Ces réunions régulières, collégiales et en un sens « pluridisciplinaires » permettent ainsi à tous les membres de s'impliquer à tous les niveaux décisionnels.

Au début de notre enquête (2005), Coopcom venait de fêter ses dix ans d'existence en affichant une excellente santé, tant économique qu'autogestionnaire. Le collectif semblait toujours vivement animé par la ferveur autogestionnaire propre à la phase de la « conquête » tout en jouissant d'une certaine stabilité financière qui lui épargnait les tracas de la difficile phase de « consolidation économique ».

Capable de préserver son caractère alternatif tout en développant une gestion efficace, Coopcom semblait alors faire harmonieusement coexister son double objectif social et économique – à la fois spécificité et « talon d'Achille » de ce type de structures pour André Joyal (1989).

Coopcom nous apparaissait ainsi comme un brillant démenti infligé au tableau dégénératif d'Albert Meister pourtant précédemment confirmé par la trajectoire d'Imprim'coop.

La surprise fut donc de taille à l'annonce de l'éclatement de la structure deux ans plus tard, en 2007. Le collectif s'est en effet « atomisé » suite à un conflit interpersonnel qui opposa les deux fondateurs et qui se répercuta sur toute l'organisation. Elle se scinda tout d'abord en trois structures géographiques distinctes qui continuèrent à fonctionner au sein d'une même entité juridique. Cette restructuration n'était cependant pas sans causer quelques difficultés organisationnelles et désaccords interpersonnels. L'ambiance se détériorant et les dysfonctionnements s'accumulant, des membres commencèrent à partir

et progressivement les trois structures se désolidarisèrent pour chacune créer de nouvelles entreprises grâce au partage des actifs et des clients.

Les membres étant désormais répartis sur tout la France, nous avons eu beaucoup de difficultés à récolter suffisamment d'éléments pour disposer d'une vision exhaustive nous permettant d'analyser plus en profondeur les raisons de cet éclatement.

Nous retenons cependant de ce cas un exemple inédit d'évolution organisationnelle riche d'enseignements.

Cette coopérative nous démontre en effet que, paradoxalement, la destruction peut également se révéler créatrice en donnant naissance à de nouvelles organisations. L'un des membres de cette coopérative considère ainsi la fin de Coopcom comme un moment certes « douloureux » mais également comme un « modèle intéressant de sortie de crise qui permet au moins à chacun de pouvoir reconstruire avec des moyens financiers » (ce qui nécessite cependant, comme il l'a lui-même souligné, une « très bonne santé » financière).

Coopcom nous offre ainsi l'exemple d'une organisation qui meurt brutalement mais qui permet également à chacun de continuer à expérimenter l'autogestion, ailleurs et autrement. En miroir d'Imprim'coop, c'est ici la poursuite de l'expérimentation autogestionnaire qui se fait au détriment de la survie de l'organisation. Dans ce cas, si la ferveur autogestionnaire des membres persiste c'est au prix de la structure organisationnelle initiale, qui a été dissoute pour former de nouvelles entités.

D'un constat d'échec à l'émergence de nouvelles perspectives socio-organisationnelles

Dégénérescence autogestionnaire dans un cas, éclatement organisationnel dans l'autre : les constats qui se dégagent de ces deux études sont de prime abord assez pessimistes quant destin des organisations autogérées.

Pour autant, les trajectoires que dessinent ces deux coopératives sont bien différentes : dans le premier cas, la survie de l'organisation se fait aux dépens de l'expérimentation autogestionnaire, dans la droite ligne des constats effectués par Albert Meister. Dans l'autre cas, au contraire, c'est la poursuite de l'expérimentation autogérée qui se fait au prix de l'organisation initiale, ouvrant dès lors la voie vers de nouvelles perspectives qui viennent interroger le fondement et la pertinence de certains présupposés socio-organisationnels bien établis.

La mortalité organisationnelle comme condition nécessaire à l'innovation sociale :

La trajectoire de Coopcom nous montre ainsi que l'éclatement des organisations autogérées ne signifie pas pour autant l'arrêt de l'expérimentation autogestionnaire. Elle peut au contraire en faire intrinsèquement partie et en être une étape des plus importantes en permettant précisément aux organisations autogérées d'échapper à la loi dégénérative mise en évidence par Albert Meister.

Nous proposons ainsi de voir dans la non pérennité de ces organisations, non pas une condition funeste mais bien plus une planche de salut pour l'innovation sociale.

On pourrait même arguer avec Vivien Garcia que la non durabilité de ces structures n'est pas tant à interpréter comme une preuve de leur échec que comme le signe de leur

intégrité voire de leur dynamisme. Reprenant les propos de Ronald Creagh (1983), Vivien Garcia nous explique ainsi que « son caractère éphémère, son instabilité, préservent son essence révolutionnaire qui est de briser l'unidimensionnalité de l'action collective et de transgresser les mécanismes réducteurs de la complexité de l'univers ».

Une idée que l'on retrouve également chez René Lourau (1980) pour qui « la brièveté relative, l'obsolescence nécessaire (et non malheureusement fatale), sont des conditions de vitalité de l'expérience ». A l'inéluctable dégénérescence des organisations autogérées postulée par Albert Meister, René Lourau ajoute ainsi leur inéluctable dissolution, perspective pour laquelle a effectivement opté Coopcom en se scindant en trois nouvelles structures.

Tel est d'ailleurs le propre des sociétés autonomes selon Cornélius Castoriadis (1997) qui les définit comme un « type d'être qui tente de s'altérer explicitement en tant que forme, ou qui tente de rompre la clôture dans laquelle il était jusqu'alors ». Cornélius Castoriadis (1986) fait ainsi de la démocratie « le seul régime politique qui risque, qui affronte ouvertement la possibilité de son autodestruction ».

Ce processus est cependant très douloureux à vivre comme en ont témoigné les membres de Coopcom recontactés à la suite de cette dissolution vécue par certains comme un véritable « divorce ». Il nécessite en effet de nous départir d'un fantasme qui nous est cher mais qui pourtant nous aliène : celui de l'immortalité. Comme le souligne Cornélius Castoriadis (2009), « l'aliénation n'est pas la temporalité, et n'est pas la mort ; c'est les masques posés devant la temporalité, devant la mort, le refuge cherché dans un imaginaire intemporel et immortel. L'aliénation n'est pas la mortalité, c'est le fantasme d'immortalité sous n'importe quelle forme ».

Ce n'est que lorsque nous accepterons que, tout comme nous, nos organisations sont mortelles que nous pourrons espérer nous émanciper à travers elles.

Sur un plan épistémologique, cette perspective nous encourage enfin à adopter une approche complexe, processuelle et dialogique des phénomènes organisationnels telle que prônée par Edgar Morin (1977, 1990), conjuguant vie et mort, organisation et désorganisation, création et destruction, stabilité et changement. Un ensemble de couples qui s'opposent mais qui se complètent également dans un même mouvement toujours instable, sans jamais atteindre un équilibre autre que précaire et qui est pourtant au fondement même de la dynamique sociale.

Les limites de la connaissance et de l'action à maîtriser les processus d'innovation sociale :

L'exemple parfois déconcertant que nous offrent ces deux coopératives nous incite également à garder une grande humilité face aux processus organisationnels, toujours capables d'échapper à la maîtrise de ceux qui les mettent pourtant en œuvre.

Il arrive ainsi, comme le montrent bien les deux coopératives autogérées que nous avons étudiées, que les « formes projets » échappent à ceux qui les ont inventées, que les ordres voulus deviennent tragiquement en ordres non voulus. C'est alors que les formes organisationnelles vouées à émanciper les hommes peuvent en venir à les aliéner un peu

plus, et ceci indépendamment des objectifs de ceux qui les « portent », si alternatifs et humanistes soient-ils.

Comme le souligne Cornélius Castoriadis (1975) dans la première partie de son ouvrage sur *L'institution imaginaire de la société* consacrée à la critique du marxisme : « l'on constate alors, avec Engels, que "l'histoire est le domaine des intentions inconscientes et des fins non voulues". Les résultats réels de l'action historique des hommes ne sont pour ainsi dire jamais ceux que les acteurs avaient visés ».

C'est ici notre fantasme de toute puissance qui est directement remis en cause.

Cette remise en cause fait évidemment écho à la troisième « blessure narcissique » infligée par Sigmund Freud¹ à l'homme qui se pense pleinement conscient de ses pensées et de ses actes. Un constat déjà ancien mais dont nous ne semblons pas avoir tiré toutes les leçons, notamment au plan socio-organisationnel. Au-delà du débat historique qui oppose les tenants du déterminisme structurel à ceux qui défendent le pouvoir d'action des individus, nous rappelons ainsi la nécessaire reconnaissance de « forces infra-rationnelles » dont le contrôle nous échappe totalement.

Cette redécouverte de l' « infra-rationalité » se fait d'autant plus pressante pour les recherches en Sciences Humaines et Sociales à vocation critique. A défaut, ces dernières courent le risque de se contenter d'inverser la logique dominante en partageant l'un de ses présupposés fondamentaux : celui d' « une conception des processus sociaux et historiques dérivant des calculs conscients des individus » (Corcuff, 2004). Ces présupposés sont précisément ceux qui fondent la conception mutilante et aliénante de l'homme contemporain réduit à l'état d'*homo oeconomicus*, et que les approches critiques se doivent de dépasser et de complexifier.

Cornélius Castoriadis (2009) ajoute par ailleurs aux « trois grands "traumatismes" » infligés à l'humanité dont parlait Sigmund Freud un quatrième : « elle ne peut savoir que très peu de choses, et cela encore d'une façon fragmentaire, lacunaire, contradictoire et jamais assurée ». Pas plus qu'il n'y a de conscience totale, il ne peut y avoir de savoir absolu sur l'homme capable d'assurer son émancipation. La connaissance et la rationalité doivent ici être nécessairement appréhendées comme limitées, dans la droite ligne des conclusions d'Herbert Simon.

Autant de perspectives qui nous encouragent ainsi à considérer l'homme et la connaissance comme incapables d'atteindre une conscience totale, un savoir absolu et finalement une maîtrise complète des phénomènes socio-organisationnels. On perçoit ici la tâche littéralement surhumaine que s'assignent les consultants spécialisés dans la « conduite » du changement organisationnel.

Conclusion

Suite à nos études de terrain, l'autogestion nous est donc apparue dans un premier temps porteuse de multiples désillusions. Nous pourrions ici parfaitement reprendre les propos de Gabriel Gagnon (1988) qui, vingt ans avant nous, concluait amèrement ses recherches : « au terme de ce voyage au cœur des pratiques émancipatoires (...) le tableau apparaît constellé d'échecs et de désenchantements ».

1. Qui fait suite à la « blessure » infligée par Copernic avec l'héliocentrisme - où l'humanité n'est plus le centre de l'univers - puis celle infligée par Darwin et sa théorie de l'évolution - où l'humanité n'apparaît plus comme absolument séparée de l'animalité

Pour autant, si l'autogestion et plus largement les innovations sociales ne sont pas toujours porteuses des processus révolutionnaires annoncés - et dévient bien souvent en contre-révolution - elles sont en revanche toujours sources de riches réflexions et enseignements sur l'homme et les phénomènes sociaux.

Leur trajectoire malheureuse nous confronte en effet directement aux fantasmes aliénants d'immortalité et de toute puissance qui entachent nos conceptions et biaisent nos perceptions. Par là même, elle nous enseigne beaucoup sur les limites des théories organisationnelles actuelles qui, malgré leur fort renouvellement ces dernières décennies, continuent de véhiculer des conceptions simplistes de l'homme et de la connaissance bercées de mythes illusoire. Elle nous rappelle ainsi nos propres limites, tant en termes d'action que de savoir, et nous révèle les difficultés profondes auxquelles se heurte l'innovation sociale, même dans un contexte porteur ou à l'aide d'outils techniques qui facilitent leur mise en pratique.

Pour autant, ces constats ne doivent pas encourager à l'inaction et au repli : elles visent bien au contraire à développer l'humilité et l'autocritique tant chez les théoriciens que les praticiens de l'innovation sociale. Telle est la perspective dans laquelle s'inscrit la poursuite de nos travaux.

Références

- Castoriadis, Cornélius (2009). *Histoire et création, textes philosophiques inédits (1945-1967)*. Paris : Editions du Seuil, 301 pages
- Castoriadis, Cornélius (1997). *Les carrefours du labyrinthe V. Fait et à faire*. Paris : Editions du Seuil, 280 pages
- Castoriadis, Cornélius (1986). *Les carrefours du labyrinthe II : Domaines de l'homme*. Paris : Editions du Seuil, 454 pages
- Castoriadis, Cornélius (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris : Editions du Seuil, 538 pages
- Corcuff, Philippe (2004). « La sociologie de Pierre Bourdieu : une nouvelle critique sociale ». *Mediapart*. En ligne sur : <http://www.mediapart.fr/club/blog/philippe-corcuff/160609/la-sociologie-de-pierre-bourdieu-1-une-nouvelle-critique-sociale>
- Creagh, Ronald (1983). *Laboratoires de l'utopie. Les communautés libertaires aux Etats-Unis*. Paris : Payot, 224 p
- Garcia, Vivien (2007). *L'anarchisme aujourd'hui*. Paris : L'Harmattan, 261 pages
- Joyal, André (1989). « Vivre l'alternative au Québec ». Dans JOYAL, André, LEGER, Roger (Coord.). *Alternatives d'ici et d'ailleurs*. Montréal : Editions du fleuve, 419 pages, p 15-48
- Gagnon, Gabriel (1988). « Le mouvement autogestionnaire québécois ». Dans Gagnon, Gabriel, Rioux, Marcel. *A propos d'autogestion et d'émancipation, deux essais*. Institut Québécois de Recherche sur la Culture (IQRC), 190 p, pp. 12-149
- Lourau, René (1980). « Autogestion, institutionnalisation, dissolution ». *Autogestions*, n°1, pp. 23-31
- Meister, Albert (1974). *La participation dans les associations*. Paris : Les Editions ouvrières, 276 pages
- Meister, Albert (1963). « Problèmes de l'autogestion ». *Autogestion*, décembre 1963, n°7, pp. 103-116
- Morin, Edgar (1990). *Introduction à la pensée complexe*. Paris : ESF, 158 pages
- Morin, Edgar (1977). *La Méthode I, la nature de la nature*. Paris : Editions du Seuil, 398 pages
- Taylor, James (1998). « Une organisation n'est qu'un tissu de communication ». *Cahiers de recherches en communication*, Université de Montréal