

CONCORDANCE DES TEMPS SOCIAUX DES CADRES, PRATIQUES PROFESSIONNELLES, ET TECHNOLOGIES ET VECTEURS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION À DISTANCE

GUILBERT LAURE

Laboratoire ECCHAT. Université de Picardie Jules Verne. Faculté de philosophie, sciences humaines et sociales, Chemin du Thil, 80 025 AMIENS cedex 1 – laureguilbert_fr@yahoo.fr

LANCRY ALAIN

Laboratoire ECCHAT. Université de Picardie Jules Verne.

Résumé

Les délocalisations multiples des actes de travail, en particulier liées au développement des réseaux informatiques, font éclater les repères spatio-temporels traditionnels et créent un autre rapport au temps, dans lequel la dissociation « vie privée et vie professionnelle » devient plus complexe.

Les cadres, directement impliqués dans les logiques d'entreprises, sont le plus souvent « pris » dans des contraintes, avec la particularité de devoir gérer rapidement des événements et prendre des décisions à tous moments en fonction des impératifs de l'entreprise.

Ainsi, l'objectif principal de cette étude sera de saisir les transformations produites par l'utilisation des technologies et des vecteurs d'information et de communication à distance sur le travail des cadres, sur l'équilibre entre leur vie de travail et leur vie hors travail, ainsi que sur leur santé.

Pour cela, nous articulerons dans notre recherche des entretiens, l'analyse de l'activité et le protocole ISA (Inventaire du Système des Activités).

Mots clés : Cadres, TIC (Technologies de l'information et de la communication), Equilibres entre les domaines de vie.

CONCORDANCE BETWEEN MANAGERS' SOCIAL TIMEFRAMES, PROFESSIONAL ACTS, AND INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Abstract

Multiple delocalizations of the work acts, linked in particular to the development of computer networks, have been breaking down the usual spacio-temporal references and have instituted a new relation to time, in which the dissociation between "private and professional life" is becoming more complex.

Managers, who are directly implicated in corporate decisions, are often "prisoners" of constraints with the particularity of having to deal quickly with incidents and having to make decisions while respecting the priorities of the company.

This study will focus on the transformations induced by the use of the information and communication technologies on managers' working habits, on the balance between their private and professional life, as well as possible repercussions on their health.

This research will be based on interviews, activity analysis and the ISA protocol (Inventory of Activities System).

Keywords : Management, Information and Communication Technologies, Balance between the areas of life.

PROBLÉMATIQUE

Le contexte social, économique et politique français relatif à la question du temps de travail est actuellement largement centré sur la durée du temps de travail et ses corollaires. Nous pouvons néanmoins constater que le temps de travail des cadres reste l'objet de multiples interrogations au cours des négociations actuelles.

Cerner la dimension temporelle du travail des cadres pose des questions de méthodes (Langa et Rogalski, 1998)(4). La masse importante de données dont nous disposons sur le travail des cadres est rarement issue de l'analyse de l'activité : elle provient essentiellement des enquêtes s'appuyant sur les déclarations des cadres, et s'intéresse peu ou pas du tout à ce que font les cadres et à comment ils le font (De Montmollin, 1984)(3). Or ce niveau de réalisation concrète peut contribuer à mieux éclairer la manière dont la dimension temporelle est investie par les cadres.

Les cadres, directement impliqués dans les logiques d'entreprises, sont le plus souvent soumis à diverses contraintes, avec la particularité de devoir gérer rapidement des événements et prendre des décisions à tous moments en fonction des impératifs de l'entreprise. L'analyse de ces caractéristiques du travail des cadres (Mintzberg, 1984)(5) peut éclairer le temps réellement investi à la réalisation des activités, ainsi que les contraintes de cet investissement, son impact sur les sphères familiales et personnelles, les conséquences sur les modalités d'organisation et sur l'individu. Elle contribue par ailleurs à aborder la notion de charge de travail pour les cadres.

A ce contexte national viennent s'agglomérer les retombées des découvertes et applications en matière de communication et de traitement de l'information. L'utilisation de plus en plus répandue **des technologies et des vecteurs d'information et de communication à distance** (téléphone portable, micro-ordinateur portable, Internet) déplace et modifie les lieux et les pratiques de travail habituels. Il est désormais possible de communiquer de n'importe quel endroit à destination de n'importe quel endroit. Le lieu d'émission et de réception d'un message n'est plus forcément celui où s'exerce actuellement l'activité professionnelle. L'investissement et la réservation d'un espace de travail dédié exclusivement au travail ne sont d'ailleurs plus considérés comme allant de soi dans certaines entreprises (cas des sociétés où les espaces de travail ne sont plus réservés à des personnes mais à des activités pratiquées par plusieurs salariés de l'entreprise).

Au-delà même de ces nouveaux agencements internes à l'entreprise, le recours à ces technologies et vecteurs a également des effets sur la vie hors entreprise. Le temps de parcours pour aller au travail ou en revenir est peu à peu investi par le travail (conversations téléphoniques à caractère professionnel en voiture, travail sur micro-ordinateur en transports collectifs) mais aussi le temps passé à domicile (après ou avant la journée de travail, les jours de « repos » ou de « vacances »). On observe donc une transformation des pratiques professionnelles, mais aussi des équilibres entre les différents domaines de vie.

La dissociation « vie privée et vie professionnelle » devient ainsi plus complexe. Face à ces nouvelles exigences, la personne devra recomposer un équilibre entre ses objectifs de travail et ses propres rythmes liés à sa vie privée. Plusieurs stratégies d'action individuelles et collectives développées dans le cadre de l'entreprise ou à l'extérieur peuvent être mises en œuvre pour gérer (ou tenir) cet équilibre (modes de coopération, régulations collectives, travail à la maison, partages de tâches familiales, recherche de substitution pour certaines activités, etc.). Toutefois, des points de rupture peuvent apparaître et être à la source de

difficultés multiples qui sont le plus souvent en synergie (stress, retrait professionnel, problèmes familiaux, sociaux et de santé).

En effet, depuis de nombreuses années, un ensemble de travaux scientifiques incitent à considérer la vie de travail et la vie privée, non comme deux domaines indépendants, mais au contraire comme deux sphères étroitement liées, en ce sens qu'un événement surgissant dans l'une a nécessairement des conséquences dans l'autre. Il s'agit d'une véritable interaction dont les effets peuvent prendre des dimensions diverses et variées, portant tout aussi bien sur des aspects matériels (par exemple, réduction du temps de vie privée par modification des horaires de travail) que du sentiment de bien-être (participation accrue ou réduite à la vie familiale et sociale, ou encore appauvrissement de l'implication professionnelle).

Les travaux de Curie et Hajjar (1987)(1) et de Curie et Dupuy (1994)(2) affirment que les différents milieux et temps de socialisation des individus forment un système constitué de sous-systèmes (professionnel, familial, personnel et social) qui sont à la fois autonomes et interdépendants. Une modification de l'un a, nécessairement, un effet sur les autres. Dans ce cas, il faut rechercher un nouvel équilibre entre ces sous-systèmes.

Lorsque l'équilibre de vie « vie de travail – vie hors travail » (Zedeck, 1992)(6) est difficile à maintenir, cela aboutit fréquemment à un conflit de type famille-emploi se traduisant par une déstructuration de la vie privée et par un niveau de stress permanent. Ce type de conflit réside dans l'antagonisme entre d'une part les exigences et les contraintes professionnelles (être présent même à distance, être performant et disponible) et d'autre part les attentes et aspirations familiales et personnelles (être disponible pour les autres membres de la famille et pour les activités personnelles).

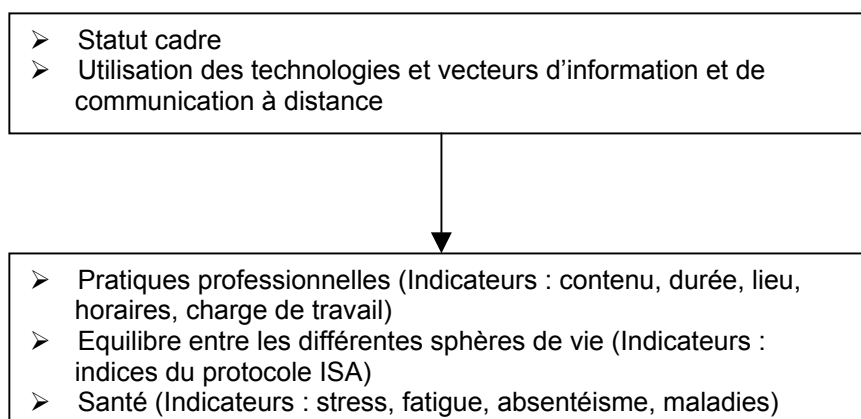
En ce qui concerne plus particulièrement les **cadres**, le contrôle du temps consacré à leurs activités leur échappe le plus souvent (interruptions multiples, réunions, suivis de projets, ...), contribuant à « installer des horaires induits ou cachés ». En effet, les activités nécessitant tranquillité et réflexion personnelle, c'est-à-dire les activités individuelles par opposition aux activités collectives, sont repoussées à d'autres moments (fin tardive ou début précoce de journée, week-end et jours de repos), empiétant de plus en plus sur le domaine de vie privée.

HYPOTHÈSE

Finalement, notre problématique ré-interroge un certain nombre de concepts, et notamment ceux de cadres et de technologies et vecteurs d'information et de communication à distance.

Nous nous demandons quelles vont être les conséquences, pour les cadres, de l'introduction des technologies et des vecteurs d'information et de communication à distance :

- sur leurs pratiques professionnelles,
- sur les équilibres entre leurs différentes sphères de vie (professionnelle, familiale, personnelle et sociale),
- sur leur santé.



DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

Pré-enquête

Nous réalisons actuellement des entretiens semi-directifs auprès d'une population de cadres, en vue :

- de préciser les notions de cadres et de technologies et vecteurs d'information et de communication à distance,
- de repérer les éléments qui vont contribuer à construire une typologie des cadres utilisateurs des technologies et des vecteurs d'information et de communication à distance.

Ces entretiens feront l'objet d'une analyse factorielle réalisée grâce au logiciel Alceste. Nous utiliserons les résultats obtenus pour illustrer cette communication orale.

Enquête

Ce travail préparatoire doit se prolonger par une étude plus approfondie de la question qui nous préoccupe.

Nous envisageons pour cela de construire (en nous appuyant sur les résultats de la pré-enquête) une typologie des cadres utilisateurs de ces technologies et vecteurs, afin de mener une étude comparative selon le degré de leur utilisation.

Nous pensons articuler plusieurs types de recueil de données :

- des entretiens auprès de cadres pour saisir l'expérience vécue,
- l'analyse de l'activité des cadres pour appréhender les actions réelles,
- le protocole ISA (Inventaire du Système des Activités, Laboratoire PCS, Toulouse) pour appréhender les rapports entre les différents domaines de vie, auprès d'une plus large population de cadres.

RÉFÉRENCES

- (1) Curie J., Hajjar V. (1987). Vie de travail – Vie hors travail : la vie en temps partagé. In *Traité de Psychologie du travail*, eds C. Lévy-Leboyer, J.C. Spérando, pp. 37-55. PUF, Paris.
- (2) Curie J., Dupuy R. (1994). Acteurs en organisations ou l'interconstruction des milieux de vie. In *Individu et organisations*, eds C. Louche, pp. 53-80. Delachaux et Niestlé.
- (3) De Montmollin (1984). Les cadres travaillent-ils ? A propos d'un article de Luc Boltanski. In *Le travail Humain*, n°47, pp. 89-93.
- (4) Langa P., Rogalski J. (1998). Questions de méthodes dans l'analyse du travail des cadres. In *Performances Humaines et Techniques*, n° Hors série, pp. 32-35.
- (5) Mintzberg H. (1984). *Le manager au quotidien : les dix rôles du cadre*. Les Editions d'Organisation.
- (6) Zedeck (1992). *Work, families and organisations*. Jossey-Bass, San Francisco.