

Equilibre vie professionnelle/vie privée : un effet synergique entre Gestion et TIC

« Je pense que le civisme ou le manque de civisme constitue le mode de différenciation le plus efficace » (Philip Kotler)

L'innovation, les gammes de produits nouvellement fabriqués, la conquête de nouveaux marchés, l'amélioration de la qualité, le leadership des coûts etc. sont des stratégies compétitives tant adoptées par les entreprises. Néanmoins, la concurrence ne se cantonne plus à cette panoplie de stratégies compétitives tant présentées par les académiciens (Porter, 1980). Elle emprunte, aujourd'hui de nouvelles voies dont on retient : la citoyenneté. Une entreprise citoyenne est une entreprise qui se préoccupe, par exemple, des problèmes économiques de son pays et s'intéresse à ses problèmes d'ordres social et écologique, etc. (Kotler, 1998).

De notre point de vue, le personnel est, une fois de plus, l'axe par lequel l'entreprise peut être « citoyennement » concurrentielle. En effet, l'entreprise peut opter pour la résolution des problèmes privés de ses employés, afin de faire preuve d'une responsabilité sociale. C'est ainsi par exemple que veiller sur la réalisation de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (EVP/VP) de ses ressources humaines, peut répondre à une telle quête. Ceci dit, nous pensons que la synergie entre la gestion et les technologies de l'information et de la communication (TIC) peut avoir comme résultat la réalisation de l'EVP/VP.

Afin de donner appui à notre hypothèse, nous articulons notre argumentation comme suit. Dans un premier lieu, nous expliquerons la notion d'entreprise citoyenne. Et dans un deuxième temps, nous montrerons comment l'association entre la gestion et les TIC résulte, par effet de synergie, en la réalisation de l'EVP/VP des employés.

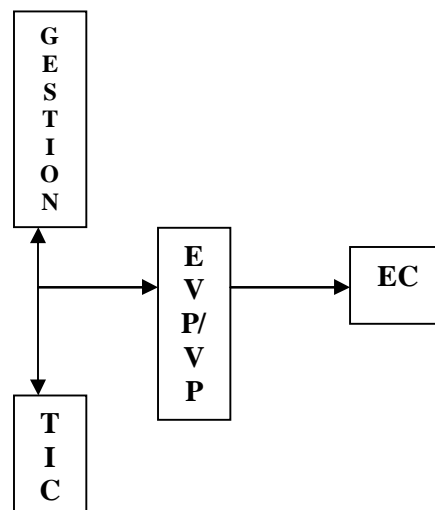
Entreprise citoyenne

Le concept d'entreprise citoyenne est apparu dans les années 70 aux états unis d'Amérique (Baya, 1998). Il signifie qu'une entreprise vise par des actions et des moyens à améliorer les conditions de son environnement. Ces actions socialement responsables touchent les environnements interne et externe de l'entreprise. De ces actions, nous pouvons citer : respecter l'environnement écologique, aider financièrement et moralement les catégories sociales démunies, contribuer à l'embellissement de la cité, aider à résorber le chômage, etc. Egalement et relativement à l'environnement interne de l'entreprise, les actions socialement responsables de celle-ci concernent, entre autres, sa préoccupation d'améliorer les conditions de vie de ses employés. C'est ainsi par

Par Bassem Labidi étudiant en mastère GRH à l'ISG de Tunis. e-mail : bassem.labidi@voila.fr

exemple qu'elle peut contribuer à la réalisation de l'EVP/VP de ces derniers.

Dans ce qui suit, nous montrons qu'un effort de combinaison entre les pratiques de gestion (G) et les TIC a pour résultat de réaliser l'EVP/VP des individus. Et par conséquent, l'entreprise se prévaut d'être citoyenne (EC). Nous modélisons² cet effet de synergie comme suit :



DPO¹, TIC et EVP/VP

Si la raison d'être des travailleurs au sein de l'entreprise est de s'acquitter de certaines tâches et atteindre des objectifs, fournir les conditions qui leurs permettent d'accomplir ce qu'on leur demande incombe à l'entreprise.

Lewis, E. Platt (1998) affirme que « pour leur faciliter la tâche nous ne pouvons que réorganiser les modes de travail en y intégrant davantage de souplesse ». les TIC répondent positivement et permettent une grande souplesse dans les modes de travail. A titre d'exemple, le télétravail est, par excellence, la technologie qui permet cette souplesse et flexibilité dans le travail. Le management par objectifs, renforcé par le télétravail, permet d'atteindre l'objectif fixé sans être obligé de faire acte de présence. En effet, « le management par objectifs privilégie le résultat par rapport au processus. Cela permet d'accorder une plus grande souplesse d'action. Peu importe la manière d'aller du point A au point B, seul compte le fait d'arriver au point B » (Lewis, E. Platt, 1998). Dès lors, les employés pouvant disposer de cette technologie et être gérés selon la DPO, auront la possibilité d'harmoniser entre les exigences du travail et celles de la famille. Le télétravailleur, pourra travailler à n'importe quel moment de la

journée, interrompre son travail pour aller se reposer ou se décharger de certains soucis ménagers tel que l'éducation scolaire des enfants, les activités ménagères et les affaires personnelles. A ce titre, les travaux de Igbaria & Guimaraes (1999) et Tingey et al., (1996) montrèrent que le télétravail est avantageux dans la mesure où il résulte en « une plus grande satisfaction au travail et une diminution du conflit travail/famille » (Louadi, 2005).

Outre la DPO, illustration de l'approche du MSR³, les pratiques de GRH constituent un élément pouvant contribuer à la réalisation de l'EVP/VP en s'associant aux TIC. C'est l'objet des prochains développements.

GRH, TIC et EVP/VP

Caricaturalement, l'introduction des TIC dans les entreprises ne s'est pas faite de façon discriminatoire. Elles n'ont épargné aucune des fonctions de l'organisation. La fonction ressource humaine est un exemple pertinent de l'impact des TIC sur l'organisation. Elle utilise ce qu'on appelle "Systèmes Information Ressources Humaines" ou SIRH.

En général, un système d'information est « composé des moyens humains et techniques nécessaires au stockage et au traitement de l'information d'une organisation » (Jousseume, 2002). Appliqué au domaine de la GRH, les moyens humains sont le directeur des ressources humaines qui veille sur l'acquisition, le stockage et le traitement de l'information relative aux ressources humaines de l'entreprise. Ce système technologique, en évolution perpétuelle, offre une panoplie de services informatisés au profit de la GRH. A titre d'exemple, les feuilles de paie informatisées ou "payroll" sont un moyen qui présente à l'employé des informations compréhensibles relatives à sa rémunération. Il dispose, ainsi, d'un ensemble cohérent d'informations et d'indicateurs sur les composantes de son salaire. Ce faisant, il se trouve en situation de mieux planifier ses dépenses et de prendre les bonnes « décisions dans des domaines comme les régimes de retraite » (Aubert, 1997).

Egalement, la formation est une pratique de GRH ayant bénéficié des avantages des TIC. En effet, la formation à distance ou e-formation représente un moyen d'adaptation de la GRH aux besoins humains. Elle offre la possibilité de dépasser « les contraintes de localisation » (Germain cité par Laval, 2000). Les employés à former peuvent, sans quitter les locaux de travail, suivre des sessions de formation via Internet. Aussi, ils peuvent assister par vidéoconférence à des séminaires de formation ou d'information dans un domaine donné. En outre, l'e-formation représente pour le travailleur un moyen pour économiser les frais de transports

occasionnés par son déplacement vers le lieu de formation.

En essayant de profiter des services des TIC à savoir la connectivité, les capacités de stockage et de traitement de l'information, l'entreprise arrive à dégager des avantages au profit de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de ses employés. Cette gestion qui s'intéresse à l'individu dans tous ses états et dans toutes les situations dans lesquelles il peut se trouver, profite en revers à l'entreprise et plus particulièrement à son image. Bref, elle se prévaut du qualificatif d'entreprise citoyenne ou socialement responsable.

Références

Aubert, B., (1997), *Les technologies de l'information et l'organisation*, Gaetan Morin, 255 p.

Baya, K-O., (1998), « L'entreprise citoyenne une approche par les normes environnementales », *GREFIGE, cahier de recherche n°1998-10*, <http://www.univ-nancy2.fr/GREFIGE/colloques/cahier1998/N10.PDF>, consulté le 09 août 2005.

Jousseume, B., (2002), *Informatique*, Dunod, 200p.

Kotler, P., (1998), « Concurrence et citoyenneté », in Hesselbein, F., Goldsmith, M. et Beckhard, R., *L'entreprise de demain*, Editions Village Mondial, pp 208-217.

Laval, F., (2000), « Gestion des ressources humaines et NTIC : enjeux et perspectives », *Revue Française de Gestion*, numéro 129, Juin-Juillet-Août, pp 80-90.

Lewis E. Platt, (1998), « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée l'avantage concurrentiel », in Hesselbein, F., Goldsmith, M. et Beckhard, R., *L'entreprise de demain*, Editions Village Mondial, pp 208-217.

Louadi, M. et Everard, A., (2005), « La femme arabe, l'emploi et le télétravail », <http://www.webmanagercenter.com/be/documents/bibliol1042005.pdf>, consulté le 21 mai 2005.

Endnotes

¹ Direction Par Objectifs (Peter Drucker).

² Des liens directs entre d'une part, la gestion et l'EVP/VP, et d'autre part, entre la gestion et les TIC existes. Néanmoins, nous avons concentré notre intérêt, dans le cadre de cet article, uniquement sur l'effet de synergie qui peut exister entre la gestion et les TIC.

³ Management stratégique des ressources humaines.