L'espace professionnel : protection ou menace de la vie privée du salarié ? Quelques réflexions sur la confusion des genres

Violaine Appel

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2641>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.2641

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 mai 2002

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Violaine Appel, « L'espace professionnel : protection ou menace de la vie privée du salarié ? Quelques réflexions sur la confusion des genres », *Communication et organisation* [En ligne], 21 | 2002, mis en ligne le 27 mars 2012, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2641> ; DOI : 10.4000/communicationorganisation.2641

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Presses universitaires de Bordeaux

L'espace professionnel : protection ou menace de la vie privée du salarié ? Quelques réflexions sur la confusion des genres

Violaine Appel

- 1 Si l'espace de travail ne génère pas à lui seul des formes d'organisation du travail, il fait partie des paramètres inhérents à une stratégie d'entreprise. En effet, l'aménagement d'un espace de travail s'inscrit dans une démarche globale où on lui demande de traduire ou de relayer les choix stratégiques de l'organisation. En ce sens, il restitue une culture d'entreprise, en étant à la fois porteur et générateur de valeurs de l'entreprise. Ainsi, le lieu de travail n'est plus un simple lieu de passage mais devient un espace social qui structure la forme des conduites et donne à chacun sa place dans l'organisation, en référence aux valeurs prônées.
- 2 On peut donc légitimement considérer que la structuration spatiale d'un lieu a des implications considérables sur le comportement humain et sur la communication qui s'y développe. En effet, les salariés utilisent l'espace pour communiquer et doivent en même temps s'y plier pour se faire comprendre.
- 3 Parallèlement, l'espace peut être considéré comme un support de significations, utilisé pour marquer la place de chacun dans le système de communication et lui imposer des règles de conduite.
- 4 L'espace de travail, à la fois miroir organisationnel et langage communicationnel, concourt donc à une certaine mise en scène de l'entreprise.

Espace/communication/organisation : des enjeux au cœur d'une relation triangulaire

- 5 L'interaction entre trois facteurs – espace, communication, organisation n'a pas toujours véhiculé les mêmes enjeux, la fonction assignée à l'espace n'étant pas toujours identique. Il est en effet possible d'identifier deux logiques différentes pour mettre en évidence les relations entre ces trois dimensions.
- 6 La première logique que nous appellerons « logique instrumentale », se caractérise par l'existence d'un lien étroit entre espace et communication, cette dernière étant déterminée par des facteurs spatiaux. Pour l'illustrer, reprenons un exemple donné par Gustave-Nicolas Fischer¹, celui du modèle du bureau paysager. *« Le projet initial reposait sur le principe suivant, à savoir qu'on attribue à l'espace une capacité de favoriser la communication. Dans ce sens, la suppression des cloisons devrait permettre, en offrant un espace ouvert, de faciliter la communication, le travail de bureau étant envisagé comme un flux et un circuit d'information. (...) Dans ce modèle, l'espace ouvert est considéré comme un outil d'organisation du travail. L'hypothèse implicite des aménageurs et des décideurs est qu'il y a une relation de causalité entre ouverture de l'espace et communication, de même qu'entre aménagement ouvert et motivation »*. L'espace est alors pensé comme un instrument, remède « miracle » pour faciliter la communication, favoriser les échanges et conduire à la convivialité.
- 7 Cette première logique oublie la dimension organisationnelle. En effet, l'auteur poursuit en démontrant que *« dans ce cas, l'organisation de l'espace n'améliore pas la communication de manière automatique. Ces résultats montrent que les diverses conceptions de l'aménagement des bureaux ne doivent pas être vues et utilisées comme des solutions miracles. (...) Car dans une entreprise, les communications se déroulent en fonction des contraintes inhérentes au travail »* et de rappeler *« que le fonctionnement de la communication est essentiellement déterminé par des facteurs organisationnels et non spatiaux »*.
- 8 Dans ce cadre, une seconde logique que l'on nommera « logique stratégique », peut être définie. Elle introduit une dimension organisationnelle dans la relation bipolaire précédente et n'établit plus de lien direct entre espace et communication. D'ailleurs, toujours selon Fischer² *« la fonction de l'espace est plutôt de servir de support à des facteurs organisationnels tels que la culture d'entreprise ; dans ces conditions, le rôle conféré à l'espace ne serait plus tant de renforcer la productivité, mais d'être un facteur incitatif pour développer l'adhésion des employés aux valeurs de l'organisation »*. L'aménagement de l'espace s'inscrit alors dans une démarche plus globale, une stratégie d'entreprise où on lui demande de restituer à la fois le mode de fonctionnement de la structure mais également ses valeurs et sa philosophie. L'objectif consistant également à ce que les salariés décodent et interprètent leur environnement spatial comme l'entend leur employeur.
- 9 À cet égard, il paraît pertinent de retenir cette seconde logique pour s'attacher à décrire, comprendre et analyser la relation stratégique qui peut exister en trois facteurs – espace, communication et organisation.
- 10 L'hypothèse qui sous-tend cette recherche est que l'espace, par sa configuration et son aménagement, reflète certaines normes organisationnelles et certaines valeurs de l'entreprise, influençant la façon de contrôler et de diriger cette dernière et, par là même, favorisant des modes de communication et des comportements spécifiques. En d'autres termes, il s'agit ici de comprendre comment l'espace, qui est souvent à l'origine le

résultat d'une volonté stratégique liée à des impératifs organisationnels (qu'ils relèvent de l'idéal de transparence ou de la recherche d'opacité), devient un enjeu managérial au sein duquel s'inscrivent les logiques des différents acteurs en présence.

- 11 Dans cette perspective, l'espace de travail, par ses manifestations matérielles ou symboliques, est un lieu clef pour les tentatives d'appropriation du salarié par l'entreprise et de l'entreprise par le salarié.
- 12 Quel que soit le sens de la relation observée, la question de la protection ou de l'abolition de la frontière privé/professionnel est alors centrale. Pour la traiter, nous avons choisi de partir de l'analyse d'un cas présentant une exceptionnelle et remarquable superposition des espaces de vie privée et d'activité professionnelle : un « village d'enfants SOS » ; pour ensuite nous interroger plus globalement sur les enjeux inhérents aux dérives possibles ?

Vie privée/sphère professionnelle : lorsque la frontière n'existe pas

- 13 L'Organisation Non-Gouvernementale, responsable des « villages d'enfants SOS », prend en charge des enfants orphelins, abandonnés ou séparés de leurs parents, et les confie à une « mère SOS », rémunérée, qui les accueille dans une maison au sein d'un village.
- 14 Dans ce type d'organisation, l'espace joue un rôle central dans la communication, avec une articulation tout à fait singulière entre les lieux dédiés à l'activité professionnelle et ceux relevant de la vie privée du salarié.
- 15 Le choix d'une structuration de l'espace, à la fois individuel (maison) et collectif (village), s'il n'est pas toujours perçu comme tel par les acteurs, transparaît au travers de certains écrits de l'association qui ainsi affirme une volonté politique et philosophique de définir un cadre de travail bien spécifique : « le regroupement de maisons individuelles en un village procède d'une idéologie de type communautaire à savoir, le regroupement social d'individus ayant des intérêts communs »³
- 16 Il semble donc que le concept du village permette à la fois de gérer des enjeux de fonctionnement interne et de favoriser l'insertion de l'organisation dans son environnement. À ce sujet le dossier de presse de l'association précise : « le regroupement des maisons « en village » permet aux familles de bénéficier de l'appui d'une équipe éducative : directeur, éducateur, psychologue, etc. »⁴. Celui du village de Jarville,⁵ ajoute que « les maisons familiales sont regroupées autour d'une maison commune qui comprend les bureaux (administratifs), les salles du jeu, les salles de lecture et/ou activités et les salles de réunion »⁶
- 17 Plus loin dans les deux documents cités ci-dessus, on peut lire : « en France, le village SOS est totalement intégré dans l'environnement pour que les enfants puissent s'insérer au mieux dans la vie sociale : les enfants du village d'enfants SOS fréquentent les écoles de la commune, participent localement aux activités de loisirs (...)... comme tous les autres enfants »⁷. (...) « L'implantation du village lui permet de bénéficier des équipements scolaires et des moyens de communication nécessaires au projet d'intégration des enfants accueillis dans le tissu urbain environnant »⁸.
- 18 Si le souhait est bien d'intégrer les enfants dans leur environnement, il l'est également, et de façon beaucoup plus prégnante, de les accueillir « dans la chaleur d'une vraie maison, en toute sécurité et dans la durée »⁹. En effet, les enfants, frères et sœurs unis au sein d'une fratrie, vivent dans une maison individuelle, réunis autour d'une mère SOS. « Cette maison est leur lieu de vie : les enfants aménagent leur chambre, prennent leur repas ensemble. ». « La

mère SOS est présente au quotidien et dans la durée : elle accompagne les enfants qui lui sont confiés jusqu'à leur autonomie. Cette sécurité donne aux enfants le temps de se reconstruire, de grandir et de s'épanouir »¹⁰.

- 19 Cette organisation de l'espace conditionne à la fois le mode de fonctionnement et le système de communication interne de la structure.
- 20 En effet, selon Jean-Antoine Corbalan « *la communication interne qualifie les phénomènes humains qui se déroulent dans une organisation. Cette définition ne considère plus la communication interne comme une fonction ou un organe, mais comme une situation à caractériser, situation actuelle, fluctuante et en perpétuel devenir des relations humaines au sein d'une organisation, elle-même conçue comme un système d'interactions* »¹¹. Le concept de communication interne n'est pas abordé ici par les moyens utilisés ni par les fins poursuivies mais par une analyse des situations de communication et une réflexion sur le sens que les acteurs d'une organisation peuvent lui donner et donc correspond à la logique stratégique évoquée précédemment.
- 21 Nous avons pu observer, au village d'enfants SOS de Jarville, de nombreuses situations de communication impliquant quantité d'acteurs (enfants, équipe de direction, équipe administrative, parents, etc.). Cependant une attention toute particulière doit être portée aux mères SOS, en tant qu'acteurs impliqués dans des jeux organisationnels spécifiques, au sens où l'entend Crozier. En effet, ces dernières travaillent et vivent dans un continuum espace/temps. Elles sont impliquées dans un système institutionnel, en qualité de salarié (rôle professionnel), dans les relations hiérarchiques qu'elles entretiennent avec l'équipe de direction et plus globalement l'association qui les embauche. Elles participent au « système village » qui rythme leur vie de famille et leurs relations avec les autres familles, les autres enfants et leur environnement proche. Enfin, elles sont acteurs de leur système de vie personnelle.
- 22 Nous pouvons donc remarquer ici que l'espace architectural devient un contexte spatial sous l'influence des différents acteurs. L'institution proposerait aux mères SOS une adhésion explicite car contractuelle, aux valeurs et à la philosophie de l'association. La structure du village imposerait davantage des modèles de comportements conformes aux exigences de fonctionnement organisationnel. Ils devraient permettre à chacun de comprendre son rôle et d'appréhender sa contribution. La maison familiale permettrait de protéger sa vie privée de mère SOS avec ses enfants, hors du regard institutionnel. Or, force est de constater que ces trois aspects du cadrage spatial, loin de se juxtaposer, s'emboîtent comme des poupées gigognes.
- 23 Ainsi, il apparaît très vite à l'observateur que ces trois systèmes ne peuvent être distincts et que de fait les sphères professionnelles et privées se superposent ou presque car, comble du paradoxe, la seule vie privée reconnue à ces femmes est celle liée à leur congé. Elles doivent alors obligatoirement quitter la maison familiale pour rejoindre « *un appartement situé en dehors du village, destiné au personnel, en priorité pour le repos des mères SOS* »¹². Inutile de préciser que la quasi totalité d'entrées elles sont « célibataires » et vivent seules avec les enfants.
- 24 Cet exemple est celui d'une situation toute particulière. Son intérêt principal réside dans le fait qu'il illustre de façon extrême l'interpénétration de la vie privée et de la vie professionnelle.

- 25 Les deux questions que l'on peut alors se poser sont les suivantes : où commence et où s'arrête le travail ? Quels pourraient être les enjeux manageriaux d'une absence ou d'un déplacement de frontières entre le bureau et la maison ?

Le mélange des genres : vers une nouvelle logique managériale

- 26 La pertinence de ce questionnement est renforcée par ce constat : il semble aujourd'hui que l'activité professionnelle soit de moins en moins synonyme d'espace délimité et de temps clairement balisé. Il se dégagerait deux tendances :
- 27 – des espaces de travail où le bureau traditionnel a tendance à se réduire et même à disparaître sous l'influence des 35 heures et des nouvelles technologies,
- 28 – des espaces de travail qui ressemblent de moins en moins à des bureaux, en s'inspirant de l'univers de la maison.
- 29 En ce qui concerne la première de ces tendances, l'introduction des nouvelles technologies modifie quelque peu l'articulation traditionnelle entre sphères privée et professionnelle. La téléphonie mobile et internet bouleversent les méthodes de travail entraînant de profonds changements dans la nature même du travail et modifiant l'organisation des entreprises. Il est désormais possible pour les salariés de travailler davantage à distance, avec plus de souplesse. Parallèlement la réduction du temps de travail entraîne de fait une diminution de la présence des salariés sur leur lieu de travail.
- 30 De cette façon, les entreprises sont de plus en plus amenées à offrir à leurs salariés la possibilité de pouvoir travailler chez eux ou depuis n'importe quel bureau. De nouveaux modes d'organisation spatiale apparaissent notamment à travers le travail à distance ou télétravail.
- 31 Véronique Arène, journaliste, nous donne l'exemple d'IBM : *« pour fidéliser ses équipes commerciales, la société a opté pour le bureau banalisé ou lieu de proximité. Ce projet (...) permet d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel en réduisant les temps de transport (...). Conçus pour accueillir le personnel de passage, sept espaces de proximité ont été aménagés dans la région parisienne »*¹³.
- 32 Mais l'installation d'un poste de travail en un lieu distinct du lieu de travail habituel, lieu dit de proximité ou parfois le domicile *« entraîne bien évidemment une remise en question de « l'espace-temps » classique du travail »*¹⁴.
- 33 Par ailleurs, si l'externalisation de certains postes de travail permet de libérer une surface qu'il est alors possible de réaffecter à d'autres objectifs, il n'en est pas moins nécessaire de réaménager l'espace pour *« préserver le lien social et l'identité collective »*¹⁵ des salariés qui ne sont que de passage dans l'entreprise.
- 34 Alors, comment gérer cet éloignement, comment organiser le travail lorsqu'il y a éclatement de l'activité en plusieurs lieux.
- 35 Certaines entreprises, conscientes de cette dissolution des collectifs de travail, limitent la liberté de choisir : *« le groupe (IBM) a tenu à limiter à trois jours par semaine l'accès aux bureaux dits de proximité »*¹⁶. Car, si les salariés économisent du temps, s'organisent et apprécient cette autonomie, une sensation d'isolement peut s'installer. Parallèlement cet éclatement des lieux et le passage aux 35 heures nécessitent une organisation collective plus serrée. Les bureaux sont de plus en plus partagés et le travail en équipe se développe.

- 36 Ainsi, si l'organisation individuelle du travail s'assouplit, offrant une plus grande autonomie au salarié, l'espace de travail se doit de renforcer l'identité collective, avec des lieux partagés et ouverts pour le travail en équipe, modifiant par là même les modes de management.
- 37 Car il s'agit d'une liberté sous condition : celle de l'atteinte des objectifs fixés *« car il n'est plus possible d'évaluer le travail autrement, puisque le temps de travail n'est plus lié à un temps de présence sur un lieu unique »*¹⁷. Au salarié donc de gérer le contrôle de son temps de travail. *« Ce report sur le salarié peut poser problème : comment l'aider à opérer la dichotomie entre vie de travail et vie familiale ? Comment préserver un temps réellement « hors travail » ? »*¹⁸.
- 38 La seconde tendance appelée par Cécile Daumas « l'entreprise-cocon » fait le chemin inverse. Même si, en France, cette tendance commence seulement à poindre, elle a vu le jour en Finlande dans les années quatre-vingt-dix. « Cette entreprise rassemble tous les salariés autour d'un lieu « à l'identité forte ». Chose d'autant plus indispensable que l'objet de travail devient virtuel. Réfléchissant sur le bureau du futur, le designer italien, Michele De Lucchi, prophétise : *« grâce à la technologie, chacun travaillera d'où il veut. Les entreprises seront obligées de créer des occasions pour inciter leurs employés à passer au bureau. Pour être attractif il devra être beau, agréable, confortable. Est-ce le début d'une nouvelle ère ? »*¹⁹
- 39 Sans doute, car ces lieux de travail sont choisis comme une maison. L'espace de travail ne doit pas être synonyme de corvée mais de bien-être et de confort. On y trouve des espaces de travail mais également des espaces de détente, avec sauna et salle de sport, parfois même une cuisine où les boissons sont gratuites (exit la machine à café !).
- 40 Certaines entreprises vont même jusqu'à proposer des services de proximité pour faciliter la vie de leurs collaborateurs. *« Trouver un soutien scolaire pour l'ainé, passer à la pharmacie, appeler la baby-sitter pour répondre à l'invitation à dîner de vieux amis et déguster une bonne bouteille de vin... Ces préoccupations récurrentes de la vie quotidienne, les consultants et les auditeurs de Price Waterhouse-Coopers ne les laissent plus à la porte de l'entreprise (...). La vie privée a sa place et ses espaces dans les sites parisiens de « la firme » »*²⁰.
- 41 Ces petits services payants sur le lieu de travail, facilitant la vie quotidienne des salariés et les rendant plus disponibles au travail, deviennent donc un outil de management : le succès de ces entreprises, encore très minoritaires en France, repose sur le bien-être et la disponibilité des salariés.
- 42 Il s'agit de faire du bureau un endroit où l'on se sent bien, et si possible mieux que chez soi et *« de créer des conditions de travail qui accentuent le flou entre vie professionnelle et vie privée »*²¹.
- 43 L'art de la séduction est ici érigé en principe de gestion.
- 44 Dans un cas comme dans l'autre ces deux tendances en arrivent à maintenir une subtile ambiguïté entre sphères professionnelle et privée, l'univers professionnel débordant sur la vie privée et vice versa.
- 45 Pascale Weil, sociologue et spécialiste des nouvelles tendances chez Publicis, décrypte une tendance sociologique de fond : *« l'imbrication vie privée-sphère professionnelle est symbolique de l'aspiration à allier les contraires que traverse la société aujourd'hui. La personne se considère comme un individu complet qui veut conjuguer sa vie et son travail »*²². Ainsi le décroisement bureau-maison serait dans l'air du temps. Et les employeurs semblent être sur la même longueur d'onde. Les symboles du travail s'effacent : l'organisation de l'espace mêle travail et détente, la hiérarchie s'estompe... le bureau ressemblant de plus

en plus à la maison et la maison étant envahie de plus en plus par l'activité professionnelle.

- 46 Si le lien entre espace et communication peut encore être envisagé dans une logique instrumentale, il apparaît aujourd'hui que la relation soit plutôt triangulaire, introduisant une dimension organisationnelle stratégique. Ainsi, l'espace devient un enjeu managérial cherchant à rendre ténue la frontière entre sphères privée et professionnelle.
- 47 Si pour certains salariés cette imbrication est valorisante car elle signifie plus de liberté et permet une plus grande identification à la société qui les emploie ; pour les autres cela veut dire astreinte et exploitation permanente. Les propos de Jean-Emmanuel Ray recueillis par Jean-Philippe Pisanias, journaliste à *Télérama* vont dans ce sens : « *le dimanche matin, si un cadre a une heure à tuer, sachant qu'il aura quatre-vingts courriels le lundi matin en arrivant au bureau, il se dit : je vais m'avancer. Il s'avance, et comme ses collègues font pareil, ils s'avancent aussi, ils commencent à communiquer et finalement ils travaillent (...)* Maintenant on craint le stress permanent. Mon portable, je ne le ferme pas car je risque de recevoir un coup de fil de mon chef de service. Résultat : je ne suis sans doute pas occupé, mais je suis préoccupé »²³. Et, si certaines entreprises prennent conscience du danger qu'il y a à tout mélanger et prêchent un meilleur équilibre, reste que l'aménagement des espaces de travail est devenu un outil de management qui, en accord avec l'évolution de la gestion des ressources humaines, tant à individualiser le traitement du salarié, tout en maintenant fortement l'identité collective, dans une stratégie de fidélisation... faisant peser sur le salarié, que l'entreprise considère de plus en plus comme un client, de nouvelles formes de contraintes.

BIBLIOGRAPHIE

ANACT, *Télétravail et impact des nouvelles technologies sur le travail*. www.anact.fr/international/projet/tel. (consulté le 1er octobre 2001).

ARENE, V., *Nous n'aurons plus les mêmes valeurs*.

<http://www.weblmi.c...> 2001/90415_ressourceshumai00.html. (consulté le 1er octobre 2001).

Association SOS Villages d'enfants, dossier de presse national. Document interne, février 2000.

Association SOS Villages d'enfants, additif au dossier de presse national. Document interne, février 2000.

Association SOS Villages d'enfants, projet pédagogique du village de Jarville. Document interne, février 1999.

CAMUS, C *Compétences communicationnelles et architecture d'entreprise*. www.let.archi.fr/axe2-competcom. (consulté le 1er octobre 2001).

CORBALAN, J-A., Repenser la communication interne. In *Communication et langages*, 1999, n° 120.

- DAUMAS, C, Bureau cocon. Sauna, cuisine, salon au bureau... pour travailler mieux et plus. Au risque de confondre vie privée et vie professionnelle. *Libération*, 24 janvier 2000.
- ESTIVAL, L., L'espace, nouvel enjeu du management. *Courriers Cadres*, 12 janvier 2001, n° 1379.
- FAIRISE, A., Services en tout genre pour cadres débordés. *Liaisons sociales/magazine*, avril 2001.
- FISCHER, G-N., Les espaces de travail, enjeux humains. *Sciences Humaines*, décembre 1996. n° 67.
- KANDEL, M., Friends du net américain. *Libération*, 24 janvier 2000. LAUTIER, F., Ressources spatiales, www.let.archi.fr/axel-ress-spa. (consulté le 1er octobre 2001).
- MORSAIN, M-A., *L'influence de l'espace sur l'organisation à travers la communication*. Doctorat. Université de Paris X Nanterre, UER de Sciences Economiques, juin 1989.
- PISANIAS, J-P., Sachons déconnecter. *Télérama*, 2 janvier 2002, n° 2712, p. 25-26.
- RICARD, O., *Changement spatio-temporel dans les situations de travail*. www.psytec.net/cbor2. (consulté le 25 juin 2001).
- VIDALIE, A, Vie privée-vie professionnelle : où est la frontière ? *L'Express*, 8 février 2001.

NOTES

1. Fischer, G-N., Les espaces de travail, enjeux humains. *Sciences Humaines* Décembre 1996, n° 67, p. 38.
2. Idem.
3. Association SOS Villages d'enfants, projet pédagogique du village de Jarville. Document interne, février 1999.
4. Association SOS Villages d'enfants, dossier de presse national. Document interne février 2000.
5. Commune faisant partie de la Communauté Urbaine du Grand Nancy (Meurthe-et-Moselle).
6. Association SOS Villages d'enfants, additif au dossier de presse national. Document interne, février 2000.
7. Idem.
8. Ibidem.
9. Ibid.
10. Ibid.
11. Corbalan, J-A., Repenser la communication interne. *Communication et langages*, 1999, n° 120.
12. Association SOS Villages d'enfants, additif au dossier de presse national Document interne, février 2000.
13. Arène, V., Nous n'aurons plus les mêmes valeurs. http://www.weblmi.c...2001/90415_ressourceshumai00.html. (consulté le 01 octobre 2001).
14. ANACT., Télétravail et impact des nouvelles technologies sur le travail.. (consulté le 01 octobre 2001).
15. ANACT. Idem.
16. Arène. V., Nous n'aurons plus les mêmes valeurs.- Opus cit.
17. ANACT. Opus cit.
18. ANACT. Opus cit.
19. Daumas, C., Bureau cocon. Sauna, cuisine, salon au bureau...pour travailler mieux et plus. Au risque de confondre vie privée et vie professionnelle. *Libération*, 24 janvier 2000.
20. Fairise, A., Services en tout genre pour cadres débordés. *Liaisons sociales/magazine*. Avril 2001.
21. Kandel, M., Friends du net américain. *Libération*. 24 janvier 2000.

22. Vidalie, A, Vie privée-vie professionnelle : où est la frontière ? *L'Express*, 8 février 2001.
23. Pisanias, J-P.. Sachons déconnecter. *Télérama*, 2 janvier 2002, n° 2712, p. 25-26.
-

RÉSUMÉS

Vecteur de l'image de l'entreprise, l'espace architectural est également le vecteur des multiples dimensions de la communication dans l'entreprise. Cet article s'attache à décrire, comprendre et analyser la relation stratégique qui peut exister entre l'espace architectural et la communication interne. Il s'agit ici de comprendre comment l'espace, qui est souvent à l'origine le résultat d'une volonté stratégique liée à des impératifs organisationnels, devient un enjeu managérial autour duquel s'opposent les logiques des différents acteurs. Dans cette perspective, l'espace de travail, par ses manifestations matérielles ou symboliques, est un lieu clef pour les tentatives d'appropriation du salarié par l'entreprise et de l'entreprise par le salarié. Quel que soit le sens de la relation observée, la question de la frontière privé/professionnel est alors centrale.

The organisation of space does not only give information about the image of the firm but also about the various dimensions of communication in that firm. In this article we will try to describe, understand and analyse the strategic relations between architectural space and internal communication. It is a matter of understanding how space – often resulting from a strategic will linked to organizational requirements – can play a role in the management of human resources, thus becoming a subject for opposition between social actors. Therefore, work space – out of its material and symbolical expression – is a key issue for a worker trying to appropriate the firm or vice versa. Whatever the direction, the border between private and professional is a central problem.

INDEX

Mots-clés : espace de travail, sphères privée et professionnelle, communication interne enjeu managérial

AUTEUR

VIOLAINE APPEL

Violaine Appel est maître de conférences en sciences de l'information et de la communication à l'université Nancy 2 et membre du GRICP (C de Recherche en Information, Communication et Propagandes – Nancy 2). Ses travaux portent essentiellement sur les problématiques de communication interne et externe des entreprises et des organisations