

TRANSFORMATION DES ESPACES DE TRAVAIL À L'UNIVERSITÉ DE CONSTANTINE

Djenidi-Rouag A. & Rouag H.***

****** Professeur, Directrice du Laboratoire d'Analyse des Processus Sociaux et Institutionnels, département de psychologie, Université Mentouri, Constantine, Algérie.

***** Docteur en pédagogie, chercheur au Laboratoire d'Analyse des Processus Sociaux et Institutionnels, Université Mentouri, Constantine, Algérie.

Résumé : *L'évaluation des espaces de travail de l'université de Constantine met en évidence l'importance des caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles des employés ainsi que celle des spécificités organisationnelles dans l'appropriation et la transformation de ces espaces. La culture a un impact sur la représentation du travail et donc sur son organisation ainsi que sur l'organisation de l'espace de travail qui est régie par les principes socio-spatiaux fondamentaux comme l'affectation des territoires selon les sexes et le modèle de fermeture des espaces.*

MOTS-CLÉS :

Espaces de travail/ université/ transformation/ évaluation/ appropriation/ Constantine

**TRANSFORMATION DES ESPACES DE TRAVAIL
À L'UNIVERSITÉ DE CONSTANTINE (ALGÉRIE)**

1 - POSITION DU PROBLÈME

L'université de Constantine, l'une des plus grandes d'Algérie, est très importante par le nombre d'étudiants inscrits et par le nombre d'enseignants et de fonctionnaires qui y travaillent.

L'administration de l'université de Constantine est centralisée dans un grand immeuble à bureaux de 21 étages qui regroupe le rectorat et les trois vice-rectorats ainsi que tous les services administratifs : directions des personnels, des services financiers, de la scolarité centrale ainsi que d'autres services annexes.

Les bureaux de cet immeuble ont subi de nombreuses transformations : conçus en 1973 par l'architecte Niemeyer comme de grands bureaux paysagers, ils se sont cloisonnés petit à petit pour aboutir de nos jours à trois types d'espaces de travail : bureaux ouverts dits paysagers, bureaux semi-cloisonnés occupés par deux à trois employés et bureaux fermés et individuels.

Plusieurs conceptions, parfois contradictoires, de l'aménagement des espaces de travail et de l'organisation du travail se retrouvent intriquées dans la configuration actuelle des locaux administratifs de l'Université de Constantine.

Or, les espaces de travail sont les produits de la société qui les a créés et résultent donc d'une représentation culturelle du travail. En outre le développement de la bureautique et de l'informatique suppose des organisations nouvelles des environnements de travail. Dans le cas qui nous intéresse, nous ne savons pas sur quelles bases reposent les transformations citées auparavant :

- Sur des critères fonctionnels liés aux progrès technologiques.
- Sur des critères organisationnels plus stables.
- De manière anarchique selon les besoins des employés ou des responsables successifs.

Les transformations de ces espaces de travail résultent d'un processus historique qu'il nous est impossible d'appréhender directement et à posteriori. Cependant toutes les étapes de ces

transformations existent à l'heure actuelle sous la forme de différents types de bureaux qui se sont succédés :

- Bureaux ouverts correspondant à l'étape initiale.
- Bureaux semi ouverts correspondant à l'étape intermédiaire.
- Bureaux cloisonnés correspondant à l'étape finale.

L'évaluation du degré de satisfaction liée à chacun de ces types d'espaces de travail peut nous permettre de comprendre pourquoi ces locaux ont subi une telle évolution. Cette évaluation passe par un certain nombre de questionnements :

-Quels sont les aménagements des locaux administratifs qui satisfont le plus leurs usagers ? En d'autres termes, par quel type d'environnement de travail les employés de l'université de Constantine sont-ils le plus satisfaits ? L'aménagement actuel des bureaux correspond-il réellement aux besoins des usagers en matière d'espaces de travail ? Les besoins en espace sont ils liés à une logique fonctionnelle et organisationnelle ou à des stratégies personnelles relevant de chaque individu ? En d'autres termes les transformations des espaces de travail expriment-elles une transformation de l'organisation du travail ou répondent-elles à d'autres fonctionnalités ?

-Quel est le type d'organisation des espaces de travail qui permet une reconnaissance, un investissement de l'employé à son espace de travail et une appropriation de cet espace ? Et cette reconnaissance de l'espace de travail mène-t-elle à une plus grande efficacité et à de meilleures performances ?

Par ailleurs et dans une perspective un peu différente, notre questionnaire doit porter également sur les manifestations possibles d'une représentation culturelle du travail. Cette représentation culturelle aurait elle un impact sur l'organisation des espaces de travail et dans quelle mesure ?

Pour tenter de trouver des réponses à ces questionnements, nous avons posé quelques hypothèses de travail qui impliquent la satisfaction des utilisateurs de bureaux et différents facteurs explicatifs de leur satisfaction. Ceci nous permettra de comprendre la transformation de ces espaces de travail, soit le passage d'un type d'espace de travail moins satisfaisant à d'autres, plus satisfaisants.

Hypothèse 1 :

La transformation des espaces de travail du bâtiment administratif de l'Université de Constantine est due à l'insatisfaction des travailleurs vis à vis des environnements de travail initiaux.

La relation individu-environnement peut être décomposée en deux aspects principaux : le cognitif et le relationnel. Dans le cas qui nous intéresse l'aspect cognitif serait en rapport direct avec les caractéristiques fonctionnelles de l'environnement de travail tandis que l'aspect affectif serait lié à des données psychologiques. Ceci nous amène à formuler les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse 2 :

La hiérarchie et les activités des employés de l'Université de Constantine déterminent leurs représentations de leurs espaces de travail.

Ce serait donc les caractéristiques socioprofessionnelles des employés et plus particulièrement leur position dans la hiérarchie administrative et les activités qu'ils ont qui définissent la manière dont ils se représentent et évaluent leurs espaces de travail.

Hypothèse 3 :

L'appropriation des espaces de travail dépend des caractéristiques psychosociales et du statut personnel des employés de l'Université de Constantine.

Les caractéristiques psychosociales et le statut personnel représentent ici les variables sexe, âge et situation de famille ainsi que l'ancienneté à l'université (considérée ici dans sa dimension affective d'attachement à un poste et à une fonction) qui seraient à l'origine de l'investissement des espaces de travail par les employés et par conséquent de l'appropriation de ces espaces de travail.

2 - Méthodes et déroulement :

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons réalisé une enquête de terrain auprès des employés de l'Université de Constantine.

-Cette enquête s'est déroulée dans une double perspective, quantitative et qualitative, sous la forme de questionnaires : sur 221

personnes travaillant au niveau de la tour administrative de l'Université de Constantine, 157 ont répondu au questionnaire. Les tests statistiques utilisés pour traiter les réponses aux questionnaires sont le chi deux pour les variables non paramétriques et les analyses de variance simple et double pour expliquer des variables métriques par des variables nominales.

Dans un deuxième temps, nous avons procédé à des entretiens avec douze occupants de ces bureaux, entretiens qui ont été analysés à l'aide du logiciel Tropes. Tropes est un programme d'analyse cognitivo-discursive créé par Ghiglione R. et le groupe de recherche sur la parole de l'Université de Paris 8. Il a pour objectif de décrire les logiques de construction progressive de tout univers référentiel cohérent ainsi que les finalités ou intentions de chaque mise en scène langagière particulière.

L'objectif de cette enquête est la détermination des besoins personnels et organisationnels des employés en matière d'espaces de travail. Cette approche s'inscrit dans une démarche d'évaluation des espaces de travail qui intègre à la fois l'expérience des usagers et la fonctionnalité des espaces.

Après l'enquête par questionnaire et pour compléter les résultats par une démarche explicative d'une autre dimension, nous avons procédé à une analyse d'accessibilité des locaux à usage administratif.

Le premier objectif de cette analyse d'accessibilité est de mettre en évidence les possibilités de pénétration des différents espaces et donc l'intimité permise par les espaces ainsi que les possibilités de contrôle de l'accès à ces espaces. Ceci nous permettrait de connaître les capacités d'un espace à être approprié et investi comme territoire personnel.

Le second objectif est de mettre en évidence la structure de ces services et d'en dégager l'organisation fonctionnelle.

3 - Résultats des approches de terrain :

Les démarches de terrain entreprises nous ont permis d'obtenir un certain nombre de résultats dont les principaux sont :

3.1 - résultats du questionnaire :

- En ce qui concerne l'évaluation de la privacité et de l'appropriation de l'espace, il se dégage de manière générale une forte insatisfaction envers les bureaux ouverts ou semi-ouverts tandis que les bureaux fermés font le consensus des employés parce qu'ils permettent l'intimité, la confidentialité et le contrôle de l'accès. Les comportements de marquage des territoires, en tant qu'expression de la personnalisation des espaces, sont également liés au degré de fermeture des espaces de travail (les bureaux ouverts ne sont pas marqués).

- L'appropriation de l'espace du bureau dépend du sexe : Les femmes ne parviennent pas à s'approprier réellement leur espace de travail pour en faire leur territoire tandis que pour les hommes, les processus d'appropriation et de personnalisation de l'espace sont plus aisés.

- Le niveau de qualification de l'employé et sa position dans la hiérarchie administrative jouent un rôle dans l'appropriation et la personnalisation de l'espace de travail : les employés de la catégorie intermédiaire n'appréhendent pas leur espace de travail comme espace personnel, tandis que les employés les moins qualifiés ainsi que les cadres supérieurs considèrent leur bureau comme leur espace personnel.

- En ce qui concerne l'évaluation des facteurs d'ambiance, ils sont appréciés positivement de manière générale sauf la température qui est source d'insatisfaction pour tout le monde : les employés jugent leurs bureaux insuffisamment chauffés en hiver et trop chauds en été.

L'évaluation du confort spatial diffère selon les sexes : les femmes sont plus exigeantes que les hommes en ce qui concerne la quantité et la qualité de l'espace alloué. Leur évaluation négative serait à rattacher à leur insatisfaction quant à leur statut professionnel, dans la plupart des cas moins valorisant que celui des hommes dans la hiérarchie administrative.

Le confort acoustique pose problème dans les bureaux ouverts lorsque la source des bruits est proche.

- Concernant l'évaluation de la fonctionnalité des espaces de travail, les bureaux ouverts sont choisis uniquement pour les

travaux en équipe par les hommes, les femmes préférant les bureaux semi collectifs tandis que pour toutes les autres activités, les bureaux fermés sont privilégiés. Les bureaux fermés sont aussi préférés pour la réception du public. Les femmes aspirent à un degré de fermeture plus élevé des espaces de travail dès lors qu'interviennent les relations socioprofessionnelles. La fermeture de l'espace leur permettrait de réguler les interactions et de les contrôler.

- Quant aux équipements, les besoins sont spécifiques à des activités précises: les services financiers ont besoin d'équipements plus sophistiqués. Les employés des vice-rectorats sont les plus satisfaits de leurs équipements et ceci semble lié à l'évaluation qu'ils font de leur propre efficacité qui est également très positive.

- Les contacts et la communication sur les lieux de travail dépendent surtout du sexe quant à la qualité des relations : les relations entretenues par les hommes sur les lieux de travail sont purement professionnelles, tandis que celles nouées par les femmes peuvent être de nature amicale. Les contacts qu'engagent les hommes tirent leur origine du travail alors que ceux engagés par les femmes tirent leur origine d'un lieu, d'un espace, susceptible de regrouper et de réunir en son sein des individus.

3.2 - Résultats de l'analyse des entretiens :

L'utilisation de Tropes nous a permis de catégoriser la matière discursive de manière à identifier et rendre visibles les principaux indicateurs langagiers et a montré essentiellement que :

- L'univers de référence le plus souvent utilisé par les hommes est le «travail» tandis que chez les femmes c'est le «bureau», ce qui indique que les hommes s'investissent dans le travail tandis que les femmes s'investissent dans l'espace du bureau.

- De même dans les mises en relation, les hommes mettent en relation «bureau» avec «travail», et «travail» avec «relation», alors que pour les femmes il n'y a pas de mises en relation spécifiques.

- Les femmes utilisent plus de modalisations que les hommes et notamment des modalisations de lieu, montrant par là que c'est effectivement le lieu, l'espace, qui importe pour elles.

- Il existe une différence significative dans la fréquence d'utilisation des modalisations par les différentes catégories

socioprofessionnelles, ce qui exprimerait un certain rejet de l'espace du bureau par les employés de la catégorie moyenne.

- Les employés de bureaux ouverts utilisent l'univers de référence «bureau» en acté, tandis que ceux de bureaux fermés l'utilisent plutôt en actant : les bureaux fermés impliquent une dynamique entre eux et leurs utilisateurs qui n'existe pas dans les bureaux ouverts, perçus comme passifs.

3.3 - Résultats de l'analyse d'accessibilité :

Les espaces les plus accessibles sont les bureaux des employés des catégories socioprofessionnelles les moins élevés tandis que les moins accessibles sont ceux de la catégorie professionnelle la plus haute.

Ce niveau d'accessibilité est renforcé par la fermeture des portes qui représente un niveau de contrôle supplémentaire.

Les bureaux les plus accessibles servent d'espaces de transition et de contrôle aux moins accessibles tandis que les couloirs servent d'espaces de transition à tous les bureaux.

Le degré de fermeture des bureaux est fonction du niveau hiérarchique de l'utilisateur du bureau.

Les bureaux constituant les espaces les plus privés et les plus intimes sont ceux de la catégorie professionnelle la plus haute. Ils offrent donc des possibilités de territorialisation et de personnalisation plus élevées. Le marquage en tant que revendication de l'appropriation d'un espace n'y est pas nécessaire, les espaces en question étant appropriés à priori.

4 - Discussion des résultats :

L'évaluation des espaces de travail apparaît comme un phénomène pluriel et complexe, dont les dimensions les plus importantes sont la satisfaction vis à vis des environnements de travail et l'appropriation de l'espace.

Les approches utilisées pour faire l'évaluation des espaces de travail de la tour administrative de l'Université de Constantine ont mis en évidence un certain nombre de résultats dont les plus importants sont :

4.1 - Appropriation des espaces de travail :

L'appropriation des espaces de travail apparaît en premier lieu comme liée au sexe : les femmes ne parviennent pas à s'approprier réellement leur espace de travail pour en faire leur territoire.

L'espace de travail reste culturellement un lieu très masculin, le territoire de la femme se limitant traditionnellement à l'espace du logement.

Par contre, le bureau peut être chez les femmes un lieu d'investissement affectif tandis que pour les hommes, il serait plutôt un lieu d'investissement purement professionnel. Dans le registre de l'investissement de l'espace, chez les femmes, c'est l'espace même qui est investi affectivement, alors que chez les hommes, c'est le travail qui est investi. Le travail compte de manière intrinsèque pour les hommes, tandis que pour les femmes, c'est l'espace du bureau qui a une valeur affective.

L'espace de travail n'est donc pas approprié par les femmes en fonction de l'importance du travail, alors que chez les hommes, il peut être approprié comme le Lieu de travail, valorisant pour eux. Pour les femmes, le territoire reste culturellement l'espace du logement, celui du bureau pouvant en être un succédané.

Chez les hommes, l'espace de travail est impliqué dans une dynamique où le travail lui-même joue un rôle très important ; chez les femmes, le travail n'est pas le principe moteur de leurs actes y compris de leurs relations avec les autres, sur leur lieu de travail. C'est pourquoi l'espace de travail est perçu comme passif.

Cette distinction entre sexes reste d'autant plus grande dans le milieu social algérien que les disparités entre hommes et femmes sont encore très tenaces. La femme garde toujours des rôles spécifiques dans les représentations sociales; certaines fonctions et certaines activités lui sont assignées de manière préférentielle. L'activité professionnelle demeure une valeur essentiellement masculine, et les espaces de travail des espaces masculins. L'espace de travail demeure culturellement un lieu très masculin, le territoire **primaire** de la femme se limitant à l'espace du logement.

L'**appropriation** de l'espace de travail est également fonction de la **position** hiérarchique des employés. Les employés de la catégorie socioprofessionnelle la plus élevée et les cadres prennent possession

de leurs bureaux sans qu'il y ait une réelle implication de leur part dans l'espace lui même. Ainsi, les hommes, surtout lorsqu'ils ont un rang socioprofessionnel supérieur, s'investissent en réalité beaucoup plus dans leur statut, valorisant pour eux, que dans l'espace qui reste le support matériel de leur travail. Les employés de la catégorie socioprofessionnelle intermédiaire s'approprient peu ou pas leur espace de travail car leur travail ne répond pas à leurs ambitions professionnelles. Les employés de la catégorie socioprofessionnelle la moins élevée s'approprient plus aisément l'espace de leur bureau. L'enquête menée dans les années soixante par Michel Crozier dans des compagnies d'assurances parisiennes avait permis de mettre en évidence à ce moment là le fait que plus on monte dans la hiérarchie professionnelle et plus on a tendance à s'intéresser à son travail et à se plaindre de sa situation. (Crozier, 1965, p. 100). L'intérêt au travail serait donc corrélé négativement à la satisfaction par rapport aux conditions de travail. Ceci expliquerait jusqu'à un certain point les comportements appropriatifs des employés de l'Université de Constantine : les employés subalternes, satisfaits de leur situation, s'approprient aisément l'espace de leur bureau tandis que ceux de la catégorie intermédiaire, ayant plus d'intérêt pour leur travail, sont moins satisfaits de leurs conditions de travail et s'investissent plus difficilement dans leur espace de travail. Ceci signifierait que le bureau symbolise ou représente ou encore matérialise le travail. Cette explication ne concernerait pas les cadres administratifs : la première explication serait que, concernant ces cadres bénéficiant de toutes les conditions favorables, la corrélation négative entre intérêt au travail et satisfaction par rapport aux conditions de travail ne serait plus valide. L'autre hypothèse réside dans le fait qu'à un certain niveau de l'échelle administrative, la représentation du travail ne soit plus liée à celle du bureau. Les résultats concernant cette catégorie vont dans le sens des travaux de Fischer qui a trouvé une forte corrélation entre le degré de personnalisation d'un espace et le niveau de responsabilité dans la hiérarchie. (Fischer, 1998.).

La personnalisation des espaces de travail est également liée à leur degré de fermeture : ce sont les bureaux fermés qui favorisent le plus les comportements de marquage. Un espace est d'autant plus facilement approprié qu'il est fermé.

Elle dépend aussi de la densité de la population qui occupe les bureaux : plus le nombre d'employés est élevé, moins l'appropriation de l'espace du bureau est aisée. Les conditions optimales d'appropriation de l'espace de travail serait de un à deux occupants.

4.2 - Bureaux ouverts/bureaux fermés :

Les employés de l'Université de Constantine préfèrent sans conteste les bureaux fermés pour leurs différentes activités, hormis pour les travaux d'équipe. Il se dégage de tous les résultats un rejet manifeste pour les bureaux ouverts. Les employés qui travaillent dans les bureaux fermés s'impliquent au sein de leur espace de travail dans une dynamique où ils sont en interaction avec l'environnement de travail. Ainsi, ils peuvent s'approprier plus facilement leur espace de travail. Le degré de fermeture des bureaux privilégié par les employés est encore plus grand chez les femmes que chez les hommes.

De plus, l'analyse d'accessibilité montre que le degré de fermeture des espaces de travail reste aussi tributaire de la position hiérarchique de l'occupant du bureau. Plus l'employé occupe un poste élevé dans la hiérarchie administrative et plus son espace de travail reste clos. Ainsi, les possibilités de satisfaction vis à vis de la fermeture de l'espace sont également dépendantes de la hiérarchie socioprofessionnelle. Ce résultat rejoint celui des réponses au questionnaire où les employés sont d'accord pour dire que le bureau qui convient au chef de service est le bureau fermé tandis que les employés devraient avoir des bureaux semi-collectifs.

Les bureaux ouverts sont considérés comme favorisant les contacts entre les employés mais également comme susceptibles de favoriser les conflits entre eux (cette réponse a été donnée par une majorité de sujets, même si, statistiquement, nous ne savons pas de qui elle émane en priorité)

Les bureaux fermés sont choisis par les employés car ils répondent à des besoins psychologiques tels que l'intimité, la privacité et à des besoins fonctionnels, ce que Fischer et Vischer regroupent sous l'appellation de confort fonctionnel.

4.3 - Satisfaction vis à vis des espaces de travail :

Si les facteurs d'ambiance sont évalués de manière générale plus ou moins positivement par les employés, il n'en reste pas moins que très peu d'employés sont réellement satisfaits par leur environnement de travail. Ainsi, le bureau idéal décrit par les employés met en relief tous les aspects négatifs de leur espace de travail actuel. Les employés aspirent à des bureaux bien équipés, individuels, spacieux, propres, bien aérés, décorés et calmes. Les femmes surtout se plaignent de l'exiguïté de leur bureau et cette évaluation négative peut provenir d'une insatisfaction globale quant à leur statut professionnel.

L'évaluation de l'environnement acoustique est tributaire de l'échelle hiérarchique (les employés les plus qualifiés étant les plus exigeants en matière de calme) ainsi que du type de bureau. Les bureaux ouverts sont ceux qui procurent une ambiance acoustique la moins favorable, les bureaux fermés étant les plus satisfaisant sur ce plan : la proximité de la source de bruit est un facteur de perturbation.

Les équipements posent également problème aux employés de l'Université de Constantine. Les équipements qui sont le plus souvent évoqués dans les souhaits des employés sont : l'ordinateur, les chaises adaptées au travail de bureau et à degré moindre les meubles de rangement, le téléphone et la climatisation. Toutefois ces aspirations semblent plus accentuées chez les employés qui ont des activités spécifiques nécessitant du matériel performant comme les services financiers de manière générale.

La satisfaction par rapport aux équipements est corrélée positivement avec l'évaluation de leur propre efficacité et ceci particulièrement chez les employés des vice-rectorats.

La satisfaction globale vis à vis de l'environnement de travail serait liée aux possibilités de territorialisation elle même en rapport avec la réalisation de soi dans le cadre du travail.

4.4 - La communication

Les contacts et la communication sur les lieux de travail sont évalués de manière relativement positive, mais nous remarquons, au vu des résultats obtenus, que ceux ci dépendent en premier lieu du

sexe, quant à la qualité des relations : les relations entretenues par **les hommes** sur les lieux de travail sont purement professionnelles, **tandis** que celles nouées par les femmes peuvent être de nature **amicale**. Les contacts qu'engagent les hommes sont basés sur le **travail**, alors que ceux engagés par les femmes tirent leur origine **d'un** lieu, d'un espace susceptible de regrouper , de réunir en son **sein** des individus. Chez les hommes, le bureau est envisagé avant **tout** dans sa relation au travail et c'est le travail qui est à l'origine de **toutes** les relations en tant qu'organisation sociale dominante. Chez les femmes, à l'inverse, le bureau est le support physique des relations en dehors de toute organisation du travail. Le bureau lui-même suscite des relations entre les personnes, indépendantes de toute relation de travail. Les femmes procéderaient à une sorte de mise à distance ou d'isolation de leur vie professionnelle, ce qui leur ferait vivre sur un registre personnel certains aspects de leur vie professionnelle.

La communication est pour certains circonscrite à l'espace de leur bureau qui est considéré comme une entité séparée du reste du service auquel ils appartiennent. Ce sont les employés qui ont des activités individuelles et qui n'ont pas de rapports avec leurs collègues dans le cadre de leur travail.

Ceux qui ont des activités collectives et notamment ceux qui voient beaucoup d'autres employés chaque jour au cours de leur travail, considèrent que leur lieu de travail est leur service dans son ensemble. Ceux-ci considèrent également que leur travail est avant tout un travail d'équipe qui les engage dans des interactions au sein d'un groupe. Les autres, par contre, confinent leur travail à l'espace de leur bureau, s'isolant ainsi du reste du service.

Si nous ramenons ces résultats aux hypothèses sur la base **desquelles** nous avons entrepris cette évaluation des espaces de **travail** de l'Université de Constantine, nous constatons que :

- En ce qui concerne la première hypothèse particulière selon **laquelle** *la hiérarchie et les activités des employés de l'Université de Constantine déterminent leur représentation des espaces de travail*, **ce sont** effectivement les caractéristiques socioprofessionnelles des **employés** et plus particulièrement leur position dans la hiérarchie

administrative et les activités mais également le type de bureau qu'ils ont qui conditionnent leur représentation et leur évaluation de leurs espaces de travail.

- En ce qui concerne la seconde hypothèse selon laquelle *l'appropriation des espaces de travail dépend des caractéristiques psychosociales et du statut personnel des employés de l'Université de Constantine*, nous sommes arrivés à la conclusion que c'est avant tout la variable sexe qui est à l'origine des modalités d'investissement des espaces de travail et de leur appropriation. Ceci renvoie à une problématique particulière très fortement culturelle des rôles masculins et féminins dans la société et de la représentation du travail selon les sexes.

De manière générale, nous pouvons dire que les besoins réels des employés de l'Université de Constantine en matière d'espaces de travail sont effectivement déterminés par leurs rôles et leur statut personnel au sein de l'administration universitaire.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES :

L'évaluation des espaces de travail apparaît comme un phénomène pluriel et complexe dont les dimensions les plus importantes sont la satisfaction vis à vis des environnements de travail et l'appropriation de l'espace.

Les résultats les plus importants de cette évaluation des bureaux de l'Université de Constantine montrent principalement l'importance des spécificités personnelles et socioprofessionnelles des sujets ainsi que celle des caractéristiques organisationnelles de l'institution d'appartenance dans l'appropriation des espaces de travail.

L'impact de la culture apparaît dans les représentations de travail et l'affectation des territoires selon les sexes. L'organisation du travail dans ses différents aspects apparaît également comme étant régie par une représentation culturelle du travail, notamment dans sa dimension de ségrégation selon les sexes.

Le niveau de satisfaction des employés de l'Université de Constantine quant à leurs espaces de travail est relatif. La satisfaction, liée aux caractéristiques matérielles de l'espace et aux particularités de ses occupants, est une expression du confort de

l'employé et a des répercussions sur ses possibilités de personnaliser et de s'approprier l'espace de son bureau. Elle est en rapport avec les possibilités de réalisation de soi dans le cadre de son travail, elles même liées au statut administratif de chacun et aux gratifications que chacun en tire selon sa position hiérarchique.

Les aspects qui posent problème aux occupants des bureaux sont l'adaptation de l'espace au type d'activité : les bureaux ouverts sont exclus pour la plupart des tâches, ils ne sont acceptés que pour les travaux collectifs et ils sont considérés comme favorisant les contacts entre les employés mais également comme favorisant les conflits entre eux. Ce sont les bureaux fermés qui font le consensus car ils contribuent pour une large part au confort fonctionnel des employés. L'organisation des espaces de travail est à ce niveau, fortement influencée par la culture de base : dans le registre de la spacialisation, la culture algérienne privilégie les espaces fermés aux espaces ouverts, comme c'est le cas pour l'espace de l'habitat (Rouag-Djenidi, 1998). Dans le domaine du travail, les espaces choisis sont également les espaces clos et le principe de la fermeture de l'espace apparaît comme l'élément fondamental des pratiques sociospatiales.

Les équipements ne seraient pas adaptés aux besoins spécifiques des services, ni aux normes ergonomiques en vigueur et les conséquences sur l'efficacité des employés peuvent être très défavorables.

L'évaluation des facteurs d'ambiance est mitigée : le confort thermique surtout pose problème ainsi que l'environnement acoustique des bureaux ouverts.

En tenant compte, à la fois de la satisfaction personnelle des employés vis à vis de leur environnement de travail et de leur satisfaction par rapport à leurs tâches et à leurs activités, données essentielles de l'évaluation des espaces de travail, nous pouvons envisager un certain nombre de recommandations quant à d'éventuelles possibilités d'aménagements, de réaménagements et même de déménagements des employés. La flexibilité de l'organisation architecturale de la tour de l'Université de Constantine favorise tout réaménagement éventuel, ce qui facilite notre programme de propositions.

La première suggestion que nous pouvons faire au terme de ce travail concerne l'agencement global des services entre eux. Nous remarquons que de nombreux services travaillant pourtant en étroite collaboration sont situés topographiquement assez loin les uns des autres. C'est le cas du vice-rectorat de la post-graduation et de la recherche et de la direction des relations extérieures qui ont servi à notre analyse d'accessibilité mais c'est aussi le cas du vice rectorat de la pédagogie et de la direction de la pédagogie, situés respectivement au 17^e étage et au 1^e étage ; c'est le cas des services financiers dont l'un est établi au 4^e étage, les autres au 6^e et au 7^e étage et l'agence comptable au 9^e étage. Une organisation plus rationnelle regrouperait les services complémentaires dans des étages contigus. Le gain de temps serait ainsi considérable, et une organisation de ce type permettrait une gestion plus collégiale et plus adaptée aux besoins des employés et des usagers des services administratifs.

La seconde proposition concerne l'aménagement interne des services. Ce que nous pouvons préconiser au vu des résultats obtenus est un aménagement mixte, de style *combi-office*, où les espaces de travail individuels seraient combinés à des espaces collectifs, particuliers à chaque service et qui serviraient aux activités communes des employés d'un même étage. Ceci serait réalisable par l'installation de cloisons mobiles ou semi mobiles qui permettraient de cloisonner les bureaux qui sont restés collectifs jusqu'à l'heure actuelle. La généralisation des bureaux cloisonnés répondrait à l'aspiration générale des employés qui est le bureau fermé, individuel, garantissant l'intimité et offrant le calme. L'espace commun offrirait les possibilités de communication et de collaboration et permettrait aux employés qui ont des tâches individuelles et qui n'ont pas l'opportunité d'avoir des contacts avec leurs collègues dans le cadre de leur travail, d'avoir des échanges. La promiscuité pouvant conduire à des conflits serait ainsi évitée, chaque employé disposant par ailleurs de son espace privé.

Sur le plan du confort fonctionnel, notre recommandation va dans le sens d'une optimisation du confort thermique qui apparaît comme le plus insatisfaisant. Pour l'ajuster à l'architecture du bâtiment, les températures doivent être adaptées aux saisons, en améliorant le chauffage en hiver et en limitant l'effet de serre produit

par le soleil se réfléchissant sur les murs vitrés en été. L'installation de rideaux opaques ou sombres serait une mesure efficace pour pallier cet inconvénient.

L'aménagement de bureaux individuels permettrait de remédier par là même au confort acoustique, également objet de doléances dans certains cas.

En ce qui concerne la conception des postes de travail, l'équipement mobilier pourrait être transformé partiellement en favorisant le choix de meubles plus adaptés au travail informatisé. Nous pensons particulièrement ici aux tables et surtout aux sièges qui contribuent de manière spéciale au confort ergonomique de l'employé.

Ces transformations partielles des conditions de travail des employés de l'administration de l'Université de Constantine peuvent avoir un effet positif sur leur satisfaction et par conséquent sur leur bien être et sur leur efficacité.

Elles peuvent également participer, à long terme à une transformation progressive de l'organisation du travail qui tendrait vers un assouplissement, lequel conduirait à un mode de fonctionnement moins rigide et moins hiérarchisé, et qui utiliserait de manière optimale les compétences de chacun.

BIBLIOGRAPHIE

BARON R. A. (1995) - How environmental variables influence behaviour at work., *Social Psychology at work*, éd. Routledge, London, pp 176-201.

BARRERE-MAURISSON M. A., (1998) - Travail et famille. Pour une redéfinition du travail et de son partage, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, éd. De Boeck, pp 423-441.

BELLE F. (1989) - Cadres au féminin et culture d'entreprise, *Connexions : l'entreprise*, n° 54-1989, Paris, pp 51-67.

CROISIER M. (1965) - *Le monde des employés de bureau*, Paris, éd. Du Seuil.

DEJEAN P. H., PRETTO J., RENOARD J. P. (1988) - *Organiser et concevoir des espaces de travail*, éd. de l'anact, Paris.

DUBAR C., (1998) - Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, éd. De Boeck, pp 385-401.

FISCHER, G. N. (1989 ; a) - *Le travail et son espace*. Paris, Bordas.

FISCHER, G. N. (1989 ; b) - *Psychologie des espaces de travail*. Paris, Armand Colin.

FISCHER, G. N. ET VISCHER, J. (1997) - *L'évaluation des environnements de travail*. Bruxelles, éd. De Boeck.

FISCHER, G. N., (1998) - Espace de travail et appropriation, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, éd. De Boeck, pp 475-496.

GHIGLIONE, R. (1991) - *Analyse de contenu et contenus d'analyse*. Paris, Dunod.

LEPLAT J. ET CUNY, X. (1984) - *Introduction à la psychologie du travail*. Paris, P.U.F.

ROUAG-DJENIDI A., (1998) - *Appropriation de l'espace : habitat dans les grands ensembles à Constantine*. Presses Universitaires du Septentrion, Lille.

SAINSAULIEU R. (1977) - *L'identité au travail*, Presses de la fondation nationale des Sciences politiques.

SUNDSTROM, BURT AND KAMP (1980) - Privacy at Work : architectural correlates of Job Satisfaction and Job Performance, *Academy of Management Journal*, 23 (1), 101-117.