

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Informaticien

Blampain, Janine

Published in:
Journal de Réflexion sur l'Informatique

Publication date:
1987

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Blampain, J 1987, 'Informaticien: expert, juge ou avocat ?', *Journal de Réflexion sur l'Informatique*, numéro 5, pp. 18-19.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Informaticien : expert, juge ou avocat ?

novembre
ATELIER 2
Informaticiens
et rapports
sociaux dans
l'entreprise

Trente cinq personnes participaient à cet atelier, appartenant au secteur public ou privé, informaticiens et chercheurs, provenant d'horizons différents, de milieux patronaux et syndicaux, belges et étrangers. Six interventions furent présentées mais laissèrent un temps court aux réflexions et commentaires qui furent centrés surtout sur *l'expert informaticien en tant qu'aide à l'organisation syndicale.*

LES FACETTES DE CETTE RELATION

Devant la difficulté de communication du schéma directeur lors d'une négociation, l'idée est lancée qu'un rapprochement peut-être facilité à

condition que l'informaticien s'intéresse plus aux retombées sociales, qu'il comprenne mieux les impacts des N.T. et puisse les expliquer aux autres, impliquant par là-même une meilleure compréhension et une plus forte implication de l'organisation syndicale.

Cette proposition est cependant difficilement acceptable par tous les participants. Plusieurs interventions en montrent ses limites :

Pour les uns,

- le relais d'information doit venir d'un "expert social" à l'intérieur du département en mutation.

- outre l'abandon de l'idée du déterminisme technologique, au nom de quelles compétences l'expert informaticien peut-il, à lui seul, assumer

la responsabilité d'évaluer l'impact sur l'emploi du schéma directeur, de prévoir l'évolution des conflits d'intérêts et de trancher. Les experts techniciens n'ont pas d'office la capacité de percevoir et prévoir la stratégie de leur entreprise. Une approche pluridisciplinaire et pluridimensionnelle d'analyse d'informations est nécessaire. *L'expert serait donc médiateur et non décideur.*

Pour d'autres, le syndicat a ses propres compétences et son propre terrain d'action. Rappelant le danger d'un expert juge et partie, entrepreneur et conseiller, un intervenant se pose cette question : pourquoi le syndicat doit-il demander à d'autres les critères d'évaluation pour mettre en place leur logique sociale ? Il est expert de la lutte des conflits et doit développer son champ de compétence qui concerne l'aspect social lié à la technique (la technique n'est nouvelle que relativement à une autre qui l'a été avant elle !)

LES LIEUX D'INTERVENTION

Selon que l'on se rapproche plus de l'une ou à l'autre conception, les lieux et stratégies d'intervention proposés varient.

Pour ceux qui voient dans l'expert informaticien un partenaire possible, plusieurs lieux ont été invoqués :

- intervenir au moment de l'élaboration du plan général de l'entreprise
- désigner dans une méthode (que ce soit au stade schéma directeur, étude d'opportunité ou ailleurs) des points de suivi où des informations seraient formulées à l'intention du monde syndical comme le demandent de plus en plus fréquemment ces dernières années les directions d'entreprise. Pour ce faire, celui-ci doit non seulement s'intéresser au projet d'application mais surtout se pencher sur la nature même des démarches méthodologiques, pour maîtriser ces points de contrôle et avoir une information sur l'évolution de la conception des systèmes.

Un nouvel ordre de pensée au sein du syndicat est à instaurer, dira un participant. Il doit chercher à analyser les modifications de structure pour les influencer et détecter les endroits où être efficace.

Cependant, ces lieux d'intervention sont limités par le principe du

"dualisme institutionnel entre les matières économiques et sociales" qui implique que dans ces lieux, le syndicat n'a qu'une compétence d'avis, qu'il ne reçoit l'information que si la direction en réalise l'utilité, que certains partenaires (la direction du personnel) sont trop souvent absents du débat. Par ailleurs, l'autre limite est interne au syndicat qui est d'être de moins en moins soutenu dans l'entreprise par les travailleurs aux positions hétérogènes et antagonistes qui ont tendance à se positionner sans nuance : certains apprécient l'amélioration de leur poste de travail au début de l'implantation et deviennent des protagonistes acharnés des N.T., d'autres développent des résistances telles qu'aucune conciliation n'est possible.

D'autres mettent l'accent sur la compétence propre du syndicat : partant du danger d'une part du mythe de la technologie et de la machine, et d'autre part de laisser l'expert décider de tout, un intervenant rappelle que *l'action syndicale est à porter essentiellement sur l'organisation du travail* (réduction de la durée du travail,

travail en équipe ou non, volume de l'emploi, évolution des qualifications,...) et non sur la conception de la machine elle-même.

En fin de débat, un participant propose de souligner trois éléments de la discussion pour les soumettre à une réflexion ultérieure:

- les points de suivi et de décision concernant les délégués du personnel;
- le fait que "l'informaticien est systématiquement utilisé par les forces dominantes et la hiérarchie dans les entreprises pour diriger les orientations en matière économique contre les travailleurs eux-mêmes";
- et enfin, l'alternative suivante :
 - soit les relations sociales sont basées sur la notion de conflit (blocage) qui implique la difficulté de consensus et la difficulté de créer un lieu de réflexion commune.
 - soit on décide ensemble parce qu'une partie des buts, au moins, sont communs.

Janine BLANPAIN
Gérard WARNOTTE
F.N.D.P.

Abonnez-vous !

Le prix de l'abonnement annuel JRI (quatre numéros) est fixé à 600 FB (Belgique) ou 800 FB (autres pays).

Toute personne désireuse de souscrire un ou plusieurs abonnements est priée de verser la somme correspondante au compte S.G.B. 250-0074027-04 avec la mention "Journal R.I. - 9357".