

Syndrome de Chronos

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication modifient notre rapport au temps. Le rythme des machines électroniques entre en compétition avec celui des hommes. Le stress insidieux qui en résulte rend nécessaire une véritable écologie du temps.

Aujourd'hui, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) tissent, structurent et pilotent la vie politique, économique et domestique et sous-tendent en réalité toutes les activités dans la plupart des pays. Aujourd'hui, le taux d'installation des équipements informatiques et de connexion aux réseaux est devenu un indicateur de développement économique. Une récente enquête a conclu que plus de la moitié des Français utilisent un ordinateur dans leur travail¹. En moins de vingt ans les microprocesseurs et leurs applications ont été introduits dans tous les aspects de la vie. Cette mutation technique et technologique s'est propagée à une vitesse bien supérieure à celle de la machine à vapeur, du métier à tisser, du moteur à explosion ou de l'électricité. Alors que l'électrification a pris cinquante ans pour se réaliser, le rythme d'introduction des NTIC a été très rapide. Cette évolution technique a modifié les tâches de production et de ce fait transformé la nature du travail. Déjà en 1950, alors que l'ordinateur n'était encore que «la machine à calcul à grande vitesse», bien différent de ce qu'il est devenu aujourd'hui, Norbert Wiener prévoyait dans son ouvrage *Cybernétique et société* des bouleversements dans l'organisation sociale, le processus de production, les contrôles statistiques, la comptabilité et la masse de travail de bureau². Les ordinateurs, machines qualifiées d'intelligentes, changent de degré l'ampleur de l'accroissement de la production et sa régulation. La «révolution de l'information» dénommée aussi «révolution de l'intelligence», annoncée depuis près de vingt ans, a augmenté la part mentale du travail humain. Les pratiques de consommation et de travail à distance déstabilisent les modes de vie et de travail contemporains.

Une course contre la montre

L'urgence dans le travail, et plus généralement le rapport au temps, représente une des formes prédominantes du sentiment actuel de malaise au travail. Un sondage réalisé par l'IFOP à la demande d'Eurotechnopolis Institut en février 1998, auprès de 468 actifs de plus de 18 ans interrogés par téléphone à leur domicile, évalue à 57% la proportion de la population active française qui se sent stressée, principalement par la course après le temps³. Selon 63% des personnes interrogées les NTIC «obligent à aller plus vite» et augmentent le stress. D'où vient la nouveauté des problèmes qu'elles posent ? Les NTIC fonctionnent au rythme de la nanoseconde, elles bousculent le temps biologique et les activités des êtres humains qui se déroulent à l'échelle de l'heure, du jour, de l'année, du siècle. De plus, elles posent des problèmes d'un genre inconnu dans les mutations technologiques antérieures parce qu'elles concernent non seulement le travail, mais aussi la vie quotidienne de tous, parce

¹ «En 1998, plus d'un salarié sur deux utilise l'informatique dans son travail», Premières informations, premières synthèses, n°53/2, DARES, décembre 1998

² Wiener Norbert, *Cybernétique et société*. L'usage humain des êtres humains, Paris : U.G.E., 1962. La première édition en français a été publiée en 1952 par les Éditions des Deux-Rives.

³ cf. Les Échos, 5 mars 1998, p.3

qu'elles déterminent une manière nouvelle d'appréhender la réalité et créent une nouvelle relation au monde. Les NTIC fonctionnent comme un amplificateur de travers existant déjà. Même si, par ailleurs, les nouvelles technologies offrent certaines pistes pour remédier à de tels inconvénients. Nombre de personnes accusent les NTIC d'être chronophages. L'urgence dans le travail touche 59% des personnes sondées en février 1998, avec peu de variations selon l'âge ou la profession. Plus de la moitié (54%) estiment que leur travail est fragmenté, passant sans cesse d'une activité à une autre. Les deux tiers des artisans et commerçants souffrent de ne pas être maîtres de leur temps, alors que ce phénomène touche en moyenne la moitié des personnes interrogées, les catégories les moins atteintes étant les ouvriers et employés (47 et 41%). Ce mésusage du temps nuit à la vie familiale et à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle d'un tiers de la population active, au point que l'on peut parler d'un «syndrome» de Chronos.

Usage et mésusage

Une personne sur cinq a conscience qu'elle passe plus de temps au téléphone qu'à faire avancer son travail. Tout utilisateur d'un micro-ordinateur a une perception du temps qu'il a perdu, soit en apprenant lui-même à utiliser un logiciel, soit en réparant les conséquences d'une fausse manœuvre. Les pertes de temps dues à la mauvaise maîtrise des logiciels représentent des milliers d'heures de travail tous les jours. Les entreprises qui espéraient faire des économies en dispensant leurs collaborateurs de séances de formation pour les nouveaux programmes informatiques paient souvent plusieurs fois leur coût d'installation en pertes de temps dues à l'auto-apprentissage.

D'après une enquête d'une SSII⁴ de Sausalito en Californie, les salariés américains consacrent 5 heures par semaine à «bidouiller» sur leur ordinateur. En 1992, la compagnie 3M s'est rendue compte que près de 30% des salariés perdaient des données chaque année, et qu'ils passaient en moyenne une semaine à les récupérer. Ce délai, cumulé sur l'ensemble des États-Unis, représenterait 24 millions de jours ouvrables par an et coûterait près de 4 milliards de \$, soit environ 22 milliards de F. Cependant, il ne faudrait pas oublier le temps perdu à chercher des papiers perdus au milieu d'une montagne de documentation avant l'informatisation des fichiers !

Le «temps en miettes»

Nombre d'employés de bureau perçoivent une fragmentation croissante de leur temps de travail, changeant sans cesse de sujets de conversation, d'interlocuteurs, de réflexions ou d'activités. Pour la décrire, nous disposons de deux indicateurs complémentaires : le nombre moyen d'interruptions dans la journée, entre 20 et 50 selon les fonctions, et la durée moyenne de la période consacrée à un seul sujet, en continu, sans interruption, comprise entre 7 et 17 minutes selon les observations. La fragmentation du temps tient en partie à la nature du travail des cadres obligés d'assumer des tâches nombreuses et diversifiées. Si la capacité de passer d'un sujet à un autre est appréciée et utile dans des circonstances particulières, la fragmentation nuit à la performance de l'entreprise en parcellisant le temps de la personne et de son travail. Elle occasionne une perte d'efficacité considérable, affaiblit les capacités de concentration et pousse à privilégier l'action au détriment de la réflexion. La fragmentation du temps conduit chacun à vouloir toujours en faire davantage et par conséquent à moins approfondir les tâches en cours.

⁴ William Bulkeley, « *Votre micro vous fait perdre un temps fou !* », *The Wall Street Journal*, d'après *Courrier International*, 21 janvier 1993

Un col blanc qui a passé une journée composée essentiellement de tâches morcelées et peu exigeantes est tenté de continuer sur le même mode quand il doit se livrer à un travail de réflexion, traiter un problème ou rédiger une note. Après avoir consacré une heure ou deux à des appels téléphoniques, il a du mal à se concentrer sur une activité plus abstraite. Lorsqu'il se trouve seul face à son travail et s'aperçoit qu'il a des difficultés, il subit une tension, voire une angoisse plus ou moins consciente. Il sera tenté, parce que c'est facile et rassurant, de multiplier les interruptions plutôt que de rester seul face à ses difficultés. Ce «temps en miettes», pour paraphraser Georges Friedmann qui fut le premier sociologue français à décrire ce phénomène, qu'il avait observé dans le travail industriel⁵, se traduit aussi par l'augmentation de la rotation des personnels ou des tâches.

L'état d'urgence permanent

Cette rotation fait partie des diverses solutions dont ont disposé depuis longtemps les entreprises pour pallier les à-coups de la production et les fluctuations de la conjoncture : les heures supplémentaires, l'intérim, le temps partiel, les contrats à durée déterminée, l'ajustement de la sous-traitance, etc. Dans beaucoup d'entreprises l'urgence est devenue un mode de gestion quotidienne justifié – à tort ou à raison – par un contexte très concurrentiel. Les dirigeants expliquent aux employés qu'il faut payer un prix pour rester compétitif : réagir tout de suite, parer au plus pressé en permanence, valoriser au plus haut point l'action immédiate. C'est ce que l'on appelle dans le domaine du management la «réactivité». À ceci s'ajoutent les contraintes venant des délais impératifs à respecter. Le développement des pratiques du «juste à temps» a renforcé les contraintes qui s'exercent sur les travailleurs. En 1987, 19% seulement des salariés français subissaient des délais ultracourts – 24 heures ou moins – pour la fabrication, le traitement de dossiers ou de commandes. En 1996, selon une enquête du ministère du Travail⁶, 38%, soit le double, devaient répondre à la loi du management en «juste à temps» et du «zéro stock».

Nombre de secteurs qui ont adopté le système des flux tendus, comme le BTP ou l'automobile, sollicitent de plus en plus longuement leurs salariés pour tenter de livrer la commande à temps en période de pointe. La notion de «temps réel», qui vient du langage des informaticiens, s'est étendue à tous les domaines d'activité. Ce terme désignait initialement le fonctionnement d'un système informatique qui traite les tâches au fur et à mesure de leur apparition. L'expression a ensuite été utilisée dans la gestion pour désigner les services en ligne ou dans le monde industriel pour le contrôle de procédés. Le terme de «saisie en temps réel» indique l'enregistrement de données au fur et à mesure qu'elles sont émises, par exemple pour la constitution de fichiers d'informations personnelles par entretien téléphonique. «Vivre en temps réel» caractérise bien l'époque contemporaine. La réactivité aux événements constitue un critère de performance. Avec la généralisation des NTIC, une organisation est désormais informée d'un problème en moins de temps que les décideurs n'en mettront à trouver et traiter sa solution, engendrant un phénomène de «management panique» ou de traitement superficiel de la situation.

La confusion entre l'urgent et l'important représente sans doute une des causes importantes des troubles pathologiques associés au syndrome de Chronos. Très souvent,

⁵ cf. Friedmann Georges, Le travail en miettes, Paris : Gallimard, 1964.

⁶ Chiffres de l'enquête du Ministère du Travail, étude DARES de 1996 sur les conditions de travail

les cadres ne trouvent pas le bon ordre pour traiter les problèmes qui se présentent. Ils s'obligent ou se sentent obligés de laisser l'urgent primer sur l'important au risque d'oublier le délai nécessaire pour prendre une bonne décision. Distinguer les tâches commandées par des sollicitations extérieures de celles qui résultent de projections anticipatrices constitue sans doute un acte salutaire. Dans un tel contexte le débat entre le court terme et le long terme qui préoccupe

les économistes depuis plus de soixante ans prend tout son sens. Entre Keynes qui disait «à long terme, nous serons tous morts» et les protecteurs de l'environnement qui souhaitent que les calculs économiques prennent en compte les intérêts des générations à naître, il est difficile de trouver un terme satisfaisant. Alors que nombre de chefs d'entreprises ou de responsables politiques donnent l'impression de valoriser le profit le plus immédiat possible, quel qu'en soit le prix collectif à terme, les individus accordent souvent plus d'importance à la longue durée pour leur histoire personnelle. Or, c'est la conciliation entre le passé, le présent et le futur qui construit le contrat social. L'écrasement du court terme empêche de donner du sens au futur.

Faire face au déluge électronique

Depuis deux ou trois décennies la quantité d'informations a grandi à un taux exponentiel tel qu'il est devenu impossible de la suivre pour un individu. Même les grandes institutions ont de plus en plus de difficultés pour se maintenir à flot. Les patrons et cadres supérieurs des entreprises se disent submergés, incapables d'engloutir la masse des données qui leur arrivent par la presse, les boîtes vocales, le télécopieur et le courrier électronique. Un cadre ne reçoit-il pas, dit-on, 10 fois plus d'informations qu'il y a 15 ans ? D'où la nécessité d'assimiler plus vite ces informations. Le travailleur de bureau est constamment pris dans un dilemme. Il doit jeter ce qui s'accumule sur son bureau, vivant reproche de son retard et de son inefficacité ; mais il hésite à jeter, car l'acte, s'il est salvateur, peut être aussi périlleux.

Un rapport⁷ préparé pour Reuters Business Information intitulé «Dying for information ?» (mourir pour l'information ?) réalisé par Britain's Benchmark Research sur la base d'entretiens auprès de 1300 cadres supérieurs aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en Australie, à Singapour et Hongkong, a fourni des informations quantitatives sur la perception de ce phénomène. Plus du tiers des patrons interrogés déclarent souffrir de diverses pathologies liées à l'excès d'informations, certaines pouvant entraîner une interruption de travail. Le Dr David Lewis chargé d'analyser les résultats déclare «avoir trop d'informations peut être aussi dangereux que d'en avoir trop peu. Cela peut paralyser les dirigeants dans leurs analyses, augmenter leur difficulté à trouver les bonnes solutions ou à prendre les bonnes décisions». Parmi les managers, 73% pensent qu'ils ont besoin d'un «énorme volume» d'informations pour remplir correctement leur mission. Résultat: ils perdent goût à leur tâche principale (33% des sondés), ils sont tendus (33%) et, pire encore, ils repoussent toujours le moment où il faut décider, persuadés qu'ils n'ont pas toutes les données en main (43%). Plus de 40% des interviewés avaient la sensation que les décisions importantes étaient retardées et que leur capacité de faire des choix avait diminué. Pour les deux tiers le stress engendré par la surcharge d'informations a dégradé les relations personnelles avec leurs collègues et contribué à une baisse de leur satisfaction au travail. La surinformation a deux conséquences. D'abord on ne sait pas toujours saisir l'essentiel ; ensuite on finit par ne plus rien savoir du tout.

⁷ Maryann Bird, "System Overload", Time, 9/12/1996

Beaucoup de cadres vivent une situation où plus ils reçoivent de l'information, plus ils sont saturés et moins ils peuvent y répondre et la mémoriser. S'ils sont aptes à déceler ce qui les intéresse, ils ne seront pas déstructurés par l'afflux d'informations, mais seront éventuellement déstabilisés. Traiter la surcharge d'informations est un des plus urgents défis à relever dans les organisations. Le problème s'est maintenant déplacé par rapport aux débuts des années 70. Il ne s'agit plus d'avoir accès à l'information. Les spécialistes du renseignement ont une règle empirique dite des «90 – 9 – 0,9%» selon laquelle l'accès à l'information ne pose pas de problème dans 90% des cas. Dans 9% des cas, il faut savoir qu'elle existe mais se trouve peu diffusée. Seulement 0,9% de l'information est réellement confidentielle ou secrète, le 0,1% restant n'existe pas encore⁸.

Il s'agit aujourd'hui d'avoir l'information au bon moment. Le pouvoir vient de la capacité à hiérarchiser l'information et à détenir les informations stratégiques avant les autres. Ce n'est pas l'information en tant que telle qui donne du pouvoir car l'information qui circule dans les réseaux n'a pas de sens. Elle ne prend du sens que par les capacités des individus à la problématiser, à la traiter, à la hiérarchiser. Les «agents intelligents» avec leur sélection personnalisée, récemment commercialisés, ne suffiront pas forcément à éviter de se noyer. De plus, les NTIC ont des limitations intrinsèques. Ainsi la faculté d'ignorance créatrice qui permet souvent des rapprochements inattendus et fructueux dépasse les capacités de tous les systèmes d'information électroniques. Le problème est celui du sens, sans lequel les NTIC ne font qu'accroître le «bruit» et empêcher toute réflexion. C'est l'attitude vis-à-vis de l'information qui doit évoluer. Il faut apprendre à vivre avec cette abondance d'informations, savoir affronter le danger de la sur-sollicitation, de l'hyper-choix et traiter le problème de saturation et de stress qu'elle risque de causer.

Stress et médecine du travail

L'Organisation Mondiale du Travail⁹ estime que le stress dû à la «pression du temps» est devenu l'une des questions de santé publique les plus sérieuses en cette fin de siècle. Le stress, découvert au début des années 1940 par le canadien Hans Selye qui l'avait dénommé «syndrome général d'adaptation», correspond à la réaction d'un organisme contre une agression extérieure dont les manifestations causent divers dommages physiologiques et même psychologiques comme la dépression nerveuse. Des travaux récents ont souligné la progression du stress professionnel. Le bilan 1996 de la revue Travail et Santé, éditée par la Mutuelle Française, évalue à 65% la proportion d'employés stressés.

Certaines directions d'entreprises utilisent le stress comme méthode de gestion du personnel. Elles estiment que les employés ont besoin d'être légèrement sous pression pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Si le stress joue le rôle d'un élément de motivation tant qu'il n'altère pas l'atteinte des objectifs, au-delà d'une certaine dose, il produit des effets négatifs. Il en résulte un manque d'attention, une lassitude, une attitude psychologique négative qui engendrent des à-peu-près, des dysfonctionnements, d'où des clients mécontents, le retour des produits qu'il faut réparer voire rembourser, l'explosion des coûts des services après-vente, etc. C'est pourquoi certaines entreprises cherchent à combattre le stress. Le rôle de la médecine du travail vis-à-vis du stress reste marginal en France. Les maladies professionnelles sont devenues psychopathologiques. Les médecins du travail constatent qu'il faudrait qu'ils

⁸ cf. Gérard Blanc, "Attention information !", Futuribles, juillet-août 1985

⁹ BIT, « Preventing Stress at Work », Conditions of Work Digest, volume XI, numéro2, Genève, 1992.

deviennent maintenant psychologues ou psychiatres pour augmenter leur efficacité dans l'entreprise, ce à quoi ils n'ont pas été préparés. Les psychologues devraient intervenir pour le recrutement, la formation professionnelle, les bilans de compétence et la gestion du stress, activités qui toutes devraient prendre en compte une dimension subjective, psychologique ou relationnelle. Que coûtent ces pratiques pour l'ensemble de la société ? Plusieurs pays industrialisés ont tenté de quantifier le coût global du stress pour leur économie. Aux Etats-Unis, le Bureau International du Travail l'a estimé à 200 milliards de \$ en 1993. Les retombées économiques des mauvaises conditions de travail représentent au Danemark 2,5% du PIB et 10% pour l'Angleterre et la Norvège. La France n'a pas participé à cette grande étude du BIT. Dans *Le Syndrome de Chronos*¹⁰, nous estimons son coût au même pourcentage du PIB qu'en Angleterre, soit 800 milliards de F environ.

Vers une écologie du temps

Le temps se mêle si étroitement à la trame de l'existence des hommes que ces derniers n'ont qu'une conscience partielle de la manière dont il détermine leur comportement et modèle leurs relations. Les structures temporelles profondément intégrées et ancrées dans la culture semblent le seul moyen naturel et logique d'organiser toute activité. Mais l'organisation du temps collectif n'est pas naturelle, elle résulte de nombreux compromis entre acteurs socio-économiques. Elle nécessite un apprentissage, de nature sociale, long et parfois difficile. De plus, les pratiques temporelles ne correspondent pas toujours aux rythmes biologiques des êtres humains. Alain Reinberg, pionnier français de la chronobiologie, conteste que nous puissions exercer activité ou repos n'importe quand. «La répartition des espaces de temps consacrés au travail, aux activités de loisir, au repos, etc. s'est faite et se fait toujours en fonction d'impératifs sociaux et économiques, sans jamais tenir compte des impératifs relevant de la biologie humaine»¹¹. Le facteur temps ne joue pas le même rôle pour tous. Il existe des différences de structuration temporelle méconnues, alors que personne ne discute les différences d'organisation spatiale. Des idées fausses naissent, telles que : «n'importe qui pourrait faire n'importe quoi, n'importe quand». Cette méconnaissance des réalités chronobiologiques conduit à des dysfonctionnements dans l'organisation des individus et des entreprises.

Existerait-il une écologie du temps? Beaucoup de Français utilisent mal ou gaspillent leur temps. Nombre d'entre eux n'ont sans doute pas le choix. Quelle qu'en soit la raison, une mauvaise organisation des rythmes du travail implique toujours un mal vivre pour les personnes concernées. De même qu'il a fallu penser le repos et la récupération en fonction de la fatigue physique au siècle dernier, il paraît normal aujourd'hui d'engager une réflexion qui accorde une place à la fatigue mentale, nerveuse.

Une nouvelle échelle du temps

S'interroger sur les façons de limiter cette fatigue en maîtrisant mieux les impacts des NTIC sur l'organisation des entreprises et le monde du travail est un des rôles de la législation du travail. La loi doit, certes, établir des garde-fous pour éviter que les entreprises n'abusent de leurs employés et pour défendre contre eux-mêmes les forçats du travail, les «workaholiques»¹². Mais faut-il imposer les mêmes règles à toutes les

¹⁰ Gérard Blanc et Denis Ettighoffer, *Le Syndrome de Chronos*, Dunod 1998

¹¹ Reinberg Alain (sous la direction de), *L'homme malade du temps*, Pernoud/Stock, 1979

¹² Le « workaholisme » dérivé du néologisme anglais « workaholic », est une contraction des mots travail et alcoolisme

entreprises, tous les individus, sans tenir compte de leurs activités et du contexte dans lequel elles s'exercent ? Prendre comme unité de mesure du travail la durée hebdomadaire est une vieille habitude française, à contre-courant des pratiques internationales qui comparent les durées annuelles du travail, seul moyen de prendre en compte les jours fériés, les congés annuels, le temps partiel, etc. Comme le souligne Hugues de Jovenel, «légiférer sur la durée hebdomadaire du travail peut paraître anachronique dès lors que celui-ci devient plus immatériel et que la frontière entre travail et non-travail devient plus poreuse»¹³. De plus, avec les NTIC, le temps de présence ne rend plus compte de la réalité du travail. L'amalgame entre temps de présence et efficacité représente un des travers de la culture d'entreprise française les plus violemment dénoncés, notamment par les femmes¹⁴. La présence comme critère d'efficacité reste un mythe qui privilégie les apparences plutôt que les résultats.

La réduction du temps de travail telle qu'elle est envisagée dans la loi Aubry est-elle en phase avec la rénovation de la vie active qui se profile ? À l'avenir, le travail sera vraisemblablement mis en perspective avec les autres activités à l'échelle d'une vie humaine. Le temps de travail et le temps libre seront mieux répartis entre les âges, en faisant cesser le découpage traditionnel en trois périodes, scolarité, travail rémunéré et retraite. Le travail deviendra une activité fondue avec les autres. Les périodes de formation seront incluses de plus en plus dans le travail. Leur moment sera choisi par rapport à différentes échelles : jour, semaine, mois, année, vie entière. La notion d'employabilité permettra de détecter la richesse de chaque individu, d'adapter en temps réel son niveau de professionnalisme, de faire émerger son projet professionnel tout en assurant à l'entreprise le meilleur profit de ses compétences. Dans une société plus soucieuse d'efficacité que de vitesse tout le monde doit apprendre à gérer son temps. Beaucoup de gens confondent vitesse et efficacité. Les gens efficaces ne sont pas pressés, ils ont une minute à eux. Les gens pressés devraient méditer cette phrase de l'écrivain Sten Nadolny, à propos de l'explorateur anglais John Franklin, homme extrêmement lent qui a su transformer son infirmité en avantage : «Ce Franklin est si lent qu'il ne perd jamais de temps»¹⁵.

Gérard Blanc co-auteur du Syndrome de Chronos avec Denis Ettighoffer

De quelques maladies ordinaires

Beaucoup de gens travaillent de façon déraisonnable, l'essentiel de leur temps éveillé, 60, 70 heures et plus, le plus souvent avec les meilleures raisons du monde. Cette caractéristique, qui a conduit à la formation d'un mot nouveau, le workaholisme n'a rien d'inédit. En 1876, l'écrivain anglais R. L. Stevenson, dans un article intitulé «Une apologie des oisifs», raillait déjà «l'extrême affairément» de certains de ses contemporains. Le travail occupe la quasi totalité de leur temps de vie au point d'occulter le champ familial et social. Il s'agit d'une véritable affection, d'une pathologie du travail, comme l'addiction à une drogue. De tels comportements, lorsqu'ils ne sont pas exceptionnels constituent un vrai danger pour l'équilibre de la société. Le québécois François Gamonnet, créateur de l'Institut de gestion du temps avec la mission de promouvoir l'optimisation du temps, l'équilibre entre la vie personnelle-professionnelle et le travail, a établi, non sans humour, une liste de maladies du temps dont il donne les symptômes:

¹³ Hugues de Jovenel, «Temps de travail, faux débats et vrais défis», *Futuribles* n°237, décembre 1998

¹⁴ cf Gabrielle Roland, *Seront-elles au rendez-vous ? La nouvelle cause des femmes*, Flammarion, 1995

¹⁵ Nadolny Sten, *La découverte de la lenteur*, Grasset, 1985

* Tempsdinite, "inflammation du temps" : tendance à sous-évaluer le temps nécessaire pour bien faire son travail et difficulté à respecter des échéances fermes. Le sujet ne se sent pas en contrôle de ses dossiers et doit souvent apporter du travail à la maison.

* Chronophagie, "qui mange le temps": individus ou outils qui dérangent et interrompent fréquemment les autres dans leur travail. Provoque une perte de concentration et un sentiment de persécution chez les victimes de ce syndrome très contagieux.

* Lifophilie chronique, "Last In First Out" : difficulté à rester centré sur une tâche et à la terminer avant de passer à une autre. Le sujet entreprend beaucoup de choses mais en finalise peu. Le lifophile se plaint généralement de ne pas avoir assez de temps pour "tout faire" ni pour planifier son travail à cause des urgences et des imprévus.

* Ouïte aiguë, "qui dit toujours oui" : difficulté à dire non à des demandes de dernière minute venant de supérieurs, de clients ou de collègues de travail. Le sujet souffrant d'ouïte aiguë n'ose pas dire qu'il est déjà débordé de travail de peur de déplaire, de ne pas donner un bon service ou de paraître incompetent.

Stevenson R. L., «Une apologie des oisifs», in Essais sur l'art de la fiction, édition établie et présentée par Michel Le Bris, La Table Ronde, 1988. «An apology for idlers» a été publié pour la première fois dans le Cornhill Magazine de juillet 1877