



Transformation numérique et qualité de vie au travail

0

06 Nov 2015

transformation numérique

by Aurelie Magniez

Bruno Mettling, directeur RH du groupe Orange, a remis un rapport au ministère du travail, le 15 septembre dernier (1), dans lequel il décrit l'impact de la transformation du numérique sur la qualité de vie au travail.

A cette occasion, il dresse une liste des apports de cette transformation numérique et propose des réflexions afin que cette évolution puisse être accueillie favorablement par les entreprises et leurs salariés.

La transformation numérique, une réalité pour les entreprises

Parmi ces différents constats, le rapport alerte sur la nécessité pour les entreprises de gérer la surinformation des salariés, phénomène croissant depuis la révolution numérique.

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 (2) établissait déjà le constat selon lequel l'évolution numérique est perçue de trois manières différentes par les salariés. Elle est considérée comme :

- une marge de manœuvre libérant le travail ;
- une contrainte visant uniquement à contrôler leur activité ;
- une intrusion dans leur vie privée.

L'analyse récente contenue dans le rapport "Mettling" identifie les problématiques soulevées par la transformation numérique afin de pouvoir y répondre notamment par un ensemble de propositions concrètes.

La nécessité de régulariser les outils numériques

Selon le rapport Mettling, les entreprises doivent prendre conscience de l'importance de trouver des moyens de régulariser la communication numérique. Afin de parvenir à cet objectif, il est primordial de prendre conscience de l'ampleur des moyens de communication numérique au sein de la sphère professionnelle.

Pour ce faire, les entreprises peuvent agir en interne par l'intermédiaire de différents moyens, tel que la mise en place d'un réseau social d'entreprise, l'exemplarité des managers, la possibilité pour les salariés de se connecter sur leur messagerie professionnelle en différant leur envoi de courriels.

En d'autres termes, la régularisation interne des outils numériques doit systématiquement associer les salariés

pour les sensibiliser sur les règles d'utilisation de ces outils et sur leur contenu et ainsi permettre la mise en place de projets afin que l'évolution numérique soit perçue par tous comme bénéfique.

Les propositions de régularisation des outils numériques

Une fois ce constat établi, il est possible et c'est ce que rappelle le rapport, de mettre la transformation numérique au service de la qualité au travail.

Dans le cadre de la régularisation des moyens de communication numérique, le rapport propose notamment de compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.

Le droit à la déconnexion revendiqué actuellement par certains salariés est une réaction face à la multiplication de l'information. En instaurant, la notion de devoir de déconnexion, le salarié n'apparaît plus comme subissant ces évolutions technologiques, mais comme un acteur important de la transformation numérique.

Le rapport ne fixe pas de solutions clés en main, mais cite également plusieurs exemples : ainsi, Volkswagen a lancé un « dispositif de mise en veille des serveurs », entre 18 h 15 et 7 heures du matin, pour les smartphones professionnels ; de son côté, la société de e-commerce Price Minister a mis en place une demi-journée par mois sans courriels, afin de privilégier les échanges oraux entre salariés.

Le rapport se veut donc optimiste sur la multiplication des outils numériques dès lors que cette évolution a lieu en concert avec les entreprises et leurs salariés.

Ce que reprend d'une certaine façon le rapport (3) de l'ex-directeur général du travail, Jean-Denis Combexelle, qui encourage notamment le développement de la négociation collective pour élaborer les normes sociales.

Le numérique apparaît dès lors comme une opportunité pour penser différemment l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise au quotidien.

Références

(1) Rapport B. Mettling « Transformation numérique et qualité de vie au travail ».

(2) Avis relatif à l'extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, JO du 19-10-2013.

(3) Rapport J.-D. Combexelle, « La négociation collective le travail et l'emploi », septembre 2015.



Emmanuel Walle

Directeur du département Droit du travail numérique



Alain Bensoussan-Avocats est un cabinet d'avocat entièrement dédié au droit des technologies avancées depuis 1978. Pour la 4e année consécutive depuis 2010, il a été distingué par ses pairs, « Best Lawyer » de

l'année en « Droit des Technologies ».

Site : <http://www.alain-bensoussan.com/>