

Atelier : Humain vs. Digital

Animé par Thiphaine Perrichon, chargée de projet Ressources humaines et diversité, UDES

11 participants

Objectifs de l'atelier

L'humain est au cœur des valeurs de l'économie sociale et solidaire. Néanmoins, le numérique bouleverse les pratiques dans les entreprises.

Quels sont les enjeux récents dont les partenaires sociaux doivent s'emparer pour prendre en compte ces nouveaux usages ?

3 axes de travail dégagés de la loi travail :

- La mise en place du télétravail dans les entreprises ;
- La mise en place du droit à la déconnexion des salariés ;
- La réinvention des ressources humaines dans l'entreprise ;

Déroulement de l'atelier

- Déroulement : Répartition en 3 ateliers, un par axe de travail ;
- Restitution : Mise en commun des ateliers ;

Contenu de l'atelier

Atelier n°1 : le télétravail – une nouvelle construction de la relation au travail, avec de nouveaux usages

- Tous les métiers de nos secteurs ne sont pas concernés par le télétravail et notamment ceux qui s'exercent en face à face pédagogique.
- La mise en place du télétravail est une forme de reconnaissance du travail du salarié.
- Pistes de travail à creuser pour le mettre en place :
 - ✓ Faire une typologie des métiers concernés ;
 - ✓ Préparer un accompagnement spécifiques pour tous les salariés : ceux qui sont concernés, et ceux qui ne le sont pas ;
 - ✓ Associer les collaborateurs.
- Points de vigilance :
 - ✓ Sujet sensible : Il faut placer le curseur « vigilance / confiance / pédagogie » au bon endroit ;
 - ✓ La qualité de vie au travail peut être impactée (dissension entre les collaborateurs ; amélioration des conditions de travail de la personne concernée par le télétravail etc.)

Atelier n°2 : le droit à la déconnexion – une mise en place est nécessaire

- Constat : la notion provient de dérives existantes. Elle pousse plutôt à l'envisager sous l'angle du devoir de déconnexion : il est nécessaire de réguler l'outil informatique en lien avec l'activité des structures ;
- C'est une obligation réciproque entre l'employeur et le salarié (plage horaire de non connexion totale) ;

- Quelques pistes de travail :
 - ✓ Définir des plages de non connexion pour le personnel dirigeant : être un exemple au moins le temps de la mise en place ;
 - ✓ Définir un temps de déconnexion de référence avec des fenêtres d'alertes pouvant être paramétrées en tenant compte des horaires de travail.
Dans ce cadre, plusieurs options d'envoi pourraient être proposées : un envoi différé du mail ; une exception pour les envois urgents etc.
 - ✓ Limiter et personnaliser l'accessibilité aux mails hors du temps de travail : (particularité du forfait jour / respect du repos hebdomadaire) ;
 - ✓ Avoir une pédagogie adaptée auprès des salariés pour prévoir la mise en place, notamment en matière de QVT.

Atelier n°3 : la réinvention des RH dans l'entreprise de l'ESS

- La culture digitale permet de mettre en place des outils qui dégagent du temps pour se recentrer sur l'humain (face à face pédagogique notamment) ;
- Le rôle du RH est aussi d'imaginer la « machine à café du futur » : des temps d'échange collectifs permettant l'innovation (collaboration / co-construction etc.) ;
- Le digital permet de repenser le dialogue social dans l'entreprise : il faut sensibiliser les partenaires sociaux au sein de chaque entreprise à intégrer ces nouvelles technologies (notamment les OS ou les délégués du personnel).

Que faut-il retenir ?

- Le digital est un outil qui doit être au service de l'humain, notamment en libérant du temps, pour permettre un enrichissement mutuel et collaboratif ;
- Le rôle du RH est d'imaginer le futur des relations sociales dans l'entreprise, la « machine à café du futur », grâce notamment à l'outil numérique ;
- Le droit à la déconnexion est un devoir réciproque entre l'employeur et les salariés ;
- En matière de dialogue social, le numérique a un rôle à jouer : il importe donc de sensibiliser les délégués syndicaux à ces nouvelles technologies.

Que faut-il faire ?

Plusieurs pistes à explorer :

- Une enquête sur les métiers pour lesquels il serait possible de faire du télétravail dans nos branches ;
- Rédiger une charte CNEA du droit à la déconnexion.