

MIEUX TRAVAILLER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE : ENJEUX, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

La transformation numérique a des effets à la fois sur l'organisation du travail, le management et les relations professionnelles qui concernent tous les acteurs de l'entreprise. Bien que nécessaire, cette transformation a des conséquences parfois « subies ». Pourtant, elle offre également de réelles opportunités pour re-questionner l'organisation du travail et les fonctionnements de l'entreprise.

Expoprotection (du 7 au 9 novembre 2016, Porte de Versailles - Pavillon 5), fait le point sur les nouveaux enjeux liés aux conditions de travail, les risques à prévenir, les opportunités à saisir.

Au regard des résultats d'une étude TNS Sofres réalisée pour l'Anact*, il apparaît que les effets du numérique sur la qualité de vie au travail soient plutôt positifs. Salariés et chefs d'entreprise affirment se sentir aujourd'hui plutôt à l'aise avec les évolutions liées au numérique et sont assez enthousiastes quant aux perspectives pour leur propre avenir et celui de l'entreprise.

L'optimisme global exprimé dans ce sondage doit être selon l'Anact appréhendé avec prudence. En effet, plusieurs enquêtes sur les conditions de travail tendent à mettre davantage en exergue les risques liés à l'usage des outils numériques.

Des conséquences ambivalentes sur les conditions de travail

La généralisation de l'utilisation d'Internet et des outils mobiles dans la vie professionnelle a profondément modifié les usages, en quelques années seulement, dans tous les secteurs d'activité. Si celle-ci a permis d'abolir les contraintes de lieu et de temps, elle génère un lien quasi permanent entre les salariés et leur entreprise. **Les nouvelles technologies offrent certes un gain indéniable en matière de flexibilité et d'autonomie, mais en l'absence de régulation, elles peuvent engendrer des effets négatifs difficiles à maîtriser.**

Le développement de nouvelles pratiques, telles que le télétravail, peut améliorer la qualité de vie au travail des salariés en leur offrant des possibilités pour mieux concilier temps de travail et temps personnel. L'essor du digital learning peut également leur permettre de suivre des programmes de formation professionnelle plus ludiques et en fonction de leurs disponibilités.

Pour autant, la circulation instantanée de l'information a favorisé le développement d'une culture de l'urgence et de l'immédiateté qui accroît **l'intensification du travail** - le salarié effectue plus de tâches dans un laps de temps identique -, **sa densification** - il doit assimiler et gérer un plus grand nombre d'informations - et **sa fragmentation** - l'individu perd ses repères avec l'éclatement des tâches dans le temps et l'espace.

Une transformation inéluctable des modes de management

Le développement de nouvelles pratiques telles que le télétravail, les pratiques nomades, le travail en réseau dans des collectifs étendus vient bouleverser radicalement le principe d'unité de lieu et de temps sur lequel reposait la régulation de la relation de travail.

Cette profonde remise en cause des schémas établis impose aux entreprises de revoir leurs postures managériales en revisitant les notions d'équipe, de liens hiérarchiques, d'engagement, de motivation, de contrôle et d'évaluation des salariés.

Le management se retrouve en première ligne pour tirer profit des bénéfices du numérique tout en tentant d'en limiter les effets néfastes sur les conditions de travail. Soumis lui-même à la pression croissante de l'immédiateté, le manager doit réinventer son métier pour favoriser l'intégration effective du travail dans les modes d'organisation et le fonctionnement de l'entreprise - **redonner du sens au travail, valoriser les contributions des collaborateurs, favoriser l'apprentissage des outils numériques...**

Parallèlement, les outils numériques, messageries instantanées, réseaux sociaux ou communautés de pratiques facilitent l'accès pour tous à l'information, une communication transversale et le travail collaboratif.

Si les fondamentaux de ce qui fait un bon manager restent les mêmes - orientations/résultats et développement des personnes - les compétences managériales doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management de projet, du management à distance, mais aussi de l'animation de communauté. (sources - rapport de Bruno Mettling, DRH Orange « Transformation et vie au travail » - <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf>)

Formation et droit à la déconnexion, des clés pour mieux travailler à l'ère du numérique

La modification des conditions d'exercice des activités induites par la transformation numérique concerne tous les métiers sans exception, manuels ou intellectuels, métiers de la connaissance comme de l'expérience. **Les nouveaux équipements posent de redoutables questions d'apprentissage, d'acquisition et de reconnaissance de nouvelles compétences.** Beaucoup plus que des outils on parle d'adaptation des business models, de l'organisation du travail pour laquelle **il faut ajuster la formation professionnelle de chacun des métiers.**

C'est dans ce cadre notamment que se pose la question de l'absence de régulation, des usages et de l'hyperconnexion dans l'univers professionnel. Ce lien permanent peut provoquer une sensation de stress et conduire à un épuisement professionnel (burn out). Pour cette raison, le « droit à la déconnexion » fait son apparition dans nombre de grandes entreprises. Dans un récent rapport sur l'impact du numérique sur le travail commandé par le gouvernement, le DRH d'Orange, Bruno Mettling, préconise l'instauration d'un « *droit à la déconnexion professionnelle, qui doit se généraliser par négociation d'entreprise* ». Il accompagne cette **proposition d'un « devoir de déconnexion dont le respect incombe à tout un chacun mais aussi à l'entreprise » tenue de « former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux ».**

De nouveaux enjeux pour le dialogue social et professionnel

Porteuse de promesses autant que de menaces, la transformation numérique bouscule les schémas traditionnels :

- L'innovation hyperconcurrentielle, la rupture et l'automatisation, bouleversent les filières et menacent les emplois.
- Le contrat de travail « salarié » est remis en question au profit de formes qui revisitent les liens de subordination et les contreparties de protection.
- Les nouveaux outils, process et usages qui reconfigurent les espaces, les temps et les collectifs de travail peuvent, s'ils ne sont pas régulés, porter atteinte à l'intégrité des personnes, à la conciliation des temps de vie, à la qualité de vie au travail et à la performance des organisations.

Si l'essor du digital favorise l'émergence de nouvelles façons de travailler, de manager et d'entreprendre, il vient heurter les organisations encore pas ou peu préparées.

Ce constat impose de repenser les relations sociales en élaborant de nouveaux cadres de régulation de la transformation numérique dans les entreprises et les branches professionnelles, en construisant des objets de négociation, en concevant de nouvelles formes de protection et de prévention et en construisant de nouvelles modalités de dialogue social et professionnel.

Sources Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) : <http://www.anact.fr/espace-presse>

À Propos de l'Anact

Le réseau Anact-Aract se compose de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), établissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social et d'un réseau de 25 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Le réseau Anact-Aract a pour vocation de mettre en capacité les salariés et directions, plus particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, de recourir à des méthodes et outils efficaces pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : transformer à leur avantage les contraintes et défis d'aujourd'hui et de demain.

A DÉCOUVRIR SUR EXPOPROTECTION 2016

DES EXPERTS EXPOSANTS/PARTENAIRES DU SALON EXPOPROTECTION 2016

Spécialistes dans leur métier, ils se tiennent à la disposition des médias pour faire le point et échanger sur les problématiques de santé et de bien-être au travail :

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact)

Contact presse : Catherine Guibbert - c.guibbert@anact.fr

Assurance Maladie Risques Professionnels - <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

Contact presse : Anne Genot - anne.genot@cnamts.fr

Institut National de Recherche et de sécurité - <http://www.inrs.fr/>

Contact presse : Antoine Bondeelle - antoine.bondeelle@inrs.fr

DES ATELIERS ET CONFÉRENCES EN LIEN AVEC LA THÉMATIQUE

Culture de la prévention :

Protection, prévention, promotion : passer d'une démarche réactive à une démarche proactive - Hervé Lanouzière, Directeur général de l'Anact

« Que s'est-il passé au cours des dernières années dans le champ de la prévention des risques professionnels ? Pour l'Anact, la partie pourrait sembler gagnée, si l'on en juge par la manière dont les risques psychosociaux ont permis de mettre en avant les questions d'organisation. Mais en termes d'appropriation et de transformations réelles sur le terrain, un pas reste encore à faire. Si la prochaine marche de progrès est difficile à franchir, le troisième Plan santé au travail nous invite néanmoins à le faire, en revisitant notre approche de la prévention. »

Numériques et conditions de travail :

Mieux travailler à l'ère du numérique - Vincent Mandinaud, Chargé de mission, chef de projet R&D

« L'usage des technologies numériques a des effets sur l'organisation, le management, les échanges, les compétences de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur de l'entreprise, mais aussi sur ses fournisseurs et clients. Comme tout projet d'investissement, il impacte les conditions de travail. Si leur pratique peut offrir aux salariés une nouvelle ressource avec plus de flexibilité, d'autonomie et de coopération, elle peut aussi générer de nouvelles contraintes : surcharge informative, intensification du travail, contraintes excessives de réactivité... mettant l'organisation en « tension ». »

Les troubles musculo-squelettiques (TMPS Pro) - Caisse Nationale de l'Assurance Maladies des Travailleurs Salariés

Les risques Psycho-sociaux - Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

A propos du Salon Expoprotection

Expoprotection est l'unique événement en France qui rassemble les meilleurs spécialistes internationaux, les équipements et solutions les plus innovants, qui associe des conférences et des espaces de rencontres, au sein de deux univers complémentaires : risques professionnels, naturels & industriels et risques malveillance & feu.

Rappel des chiffres de l'édition 2014 : 690 exposants, dont 39 % d'internationaux, 21 340 visiteurs uniques dont 17 % d'internationaux en provenance de 100 pays

A propos de REED EXPOSITIONS - www.reedexpo.fr

Présent sur 20 secteurs d'activité, avec 52 salons leaders dont Batimat, EquipHotel, IFTM-Top Resa, Expoprotection, Pollutec, Midest, SITL, Maison & Objet, Fiac, Paris Photo, Nautic... et 51 sites internet, Reed Expositions apporte à ses clients les contacts, les contenus et les réseaux pour accélérer leur développement. Plus de 24 400 entreprises et 1,58 million d'acheteurs français et étrangers sont clients de ses événements.*

Reed Expositions fait partie du groupe Reed Exhibitions, premier organisateur mondial de salons et leader sur le marché français avec plus de 60 manifestations et 2 filiales, Reed Expositions France et Reed Midem.

**organisé par la SAFI, filiale de Reed Expositions et d'Ateliers d'Art de France*