

CULTURE NUMÉRIQUE

LE PROGRAMME DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE
DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
PORTÉ PAR OPCALIA AVEC LE SOUTIEN FINANCIER
DU MINISTÈRE DU TRAVAIL (DGEFP)



VIVE LE TÉLÉTRAVAIL

GUIDE DES BONNES PRATIQUES



VIVE LE TÉLÉTRAVAIL !

LES TENDANCES **P06**

LES IMPACTS **P14**

LES PERSPECTIVES **P20**

2019 © Octopulse

Cette action bénéficie de l'expertise et du soutien financier du Ministère du Travail et d'Opacalia dans le cadre de l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) pour l'accompagnement de la transition numérique des branches professionnelles et pour la réalisation de cette campagne de communication.



UN BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, SANS Y ÊTRE ! UNE TENDANCE ISSUE DU NUMÉRIQUE

Le télétravail est une nouvelle manière de travailler et d'appréhender le travail. Il se développe et nécessite encore dans bien des cas, que ce soit pour les salariés ou les managers une (r)évolution culturelle.

le télétravail est une des formes de travail à distance. Il y en a 2 autres :

Le travail nomade comme les commerciaux itinérants qui se déplacent en permanence.

Et le travail multi-sites, quand les équipes travaillent sur différents sites, sans se voir tous les jours ou même toutes les semaines, bref qui ne se voient pas souvent quoi...

C'est une pratique encadrée par le Code du travail depuis 2012, qui permet d'alterner entre son lieu de travail habituel et un autre lieu (le plus souvent à son domicile mais ce n'est pas obligé, ça peut être un café, un parc, un espace de coworking).



LES **TENDANCES**





Avant d'être une (r)évolution, le télétravail est d'abord le résultat de multiples adaptations :

- pour les salariés en situation de handicap...
- pour les difficultés ou empêchements temporaires mais répétitifs : grèves des transports, intempéries, enfant malade.

Cette nouvelle manière de travailler s'est petit à petit parée d'atours permettant d'y voir, sans doute fort justement, une façon de **moderniser le travail**, de répondre vis-à-vis des cadres à de nécessaires aménagements du temps de travail ou encore

de façon générale d'**améliorer la qualité de vie... au travail**. Le télétravail bénéficie d'éléments de contexte propices à son déploiement, notamment les évolutions technologiques et l'évolution de la culture du travail qui se base désormais davantage sur le résultat que sur le temps de travail.

Ces éléments de contexte favorisent aussi, de la part des salariés, une aspiration à d'autres façons de travailler. On peut aussi noter que le fait de travailler à distance contribue au développement d'un climat social positif.

“ *Issu de la culture numérique, le télétravail est devenu, pour les entreprises, une opportunité de renforcer leur attractivité et de fidéliser leurs collaborateurs en améliorant leur qualité de vie au travail.* ”

Pour l'entreprise, le télétravail est l'opportunité de renforcer son attractivité, son image et de fidéliser ses collaborateurs en améliorant leur qualité de vie au travail, même si cette notion semble en telle circonstance paradoxale.

Quelques freins existent et persistent :

- une confusion ou plus exactement les multiples interprétations de ce que le mot « télétravail » veut réellement dire, ce qu'il permet, ce qu'il autorise ou pas ?
- la méconnaissance du cadre juridique.

Un autre frein très fort parfaite-

ment résumé dans les quelques mots à suivre, et pour lequel seul le temps pourra faire son œuvre, empêche le déploiement du télétravail dans les entreprises. Certains opposent ce dispositif à la bonne façon d'exercer son métier. D'autres évoquent même le caractère superflu du télétravail.

Du point de vue de la culture managériale, des (r)évolutions culturelles sont encore nécessaires pour éviter que le télétravail puisse être apparenté à une forme de perte de contrôle du travail fait.

**LE TÉLÉTRAVAIL APPARAÎT
PARFOIS COMME UN
AVANTAGE DE « CONFORT »
POUR LE SALARIÉ ET NON
POUR L'ENTREPRISE.**

Du point de vue technologique, le déploiement d'outils adaptés est en cours mais il faut pouvoir davantage encore rassurer l'entreprise et ses clients sur les enjeux de sécurité et de protection des données.

Enfin, c'est une évidence mais il convient néanmoins de le rappeler, certains métiers qui nécessitent de façon absolue une

présence physique ne peuvent être exercés à distance.

La mise en œuvre du télétravail tient davantage à la nature de l'activité et la culture enracinée de chacun qu'à la taille de l'entreprise.





DES POSSIBILITES LIMITEES PAR LE POIDS DES HABITUDES ET LES REPRESENTATIONS

Il convient alors de rappeler que les bonnes raisons d'y recourir sont nombreuses et que les bénéfices se partagent équitablement entre l'entreprise et ses salariés : attractivité, image, fidélisation, qualité de vie, efficacité...

Sa mise en œuvre doit être conduite et formalisée (temps dédié au télétravail, restriction, flexibilité...) de façon systématique en collaboration avec les représentants du personnel dans le cadre du dialogue social.

On commence à disposer d'éléments de retours d'expériences – et d'une visibilité de ce qui se fait chez nos voisins européens par exemple - qui permettent de confirmer la nécessité de commencer par **expérimenter, animer le process très en amont, l'adapter sans cesse, le rendre toujours plus flexible en repensant ses modalités d'exercice...**

Quelle que soit la branche étudiée, les métiers souvent concernés sont : fonctions supports, commercial, marketing...

Les moyens logiciels et matériels mis à disposition restent un enjeu comme l'évolution de l'organisation initiale.

Le télétravail et sa faisabilité sont à envisager au regard de la nature et de la quotité de l'activité plutôt que du métier afin d'adapter de façon efficiente les modalités de sa mise en œuvre.

On note enfin plusieurs enjeux concernant les critères d'égibilité et l'accompagnement des managers.

“
La bon usage du télétravail se mesure au partage équitable de ses bénéfices entre l'entreprise et le salarié : concentration, efficacité, productivité, qualité de vie au travail, attractivité, image, fidélisation.
”



LES **IMPACTS**





De réels bénéfices sont unanimement appréciés par les salariés :

- réduction des trajets domicile-travail
- suppression de certains trajets pour les travailleurs nomades,

une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Sur le travail on **note une pression moins importante et surtout un contexte qui favorise la concentration sur la tâche à mener** (moins, voire pas de perturbation).

UN COÛT FINANCIER TRES RELATIF POUR UNE GRANDE PARTIE DES ENTREPRISES CONSULTEES

D'autres types de bénéfices sont suffisamment partagés par nombre de salariés pour être cités ici :

- financiers : économies de carburant, de péage, de frais de garde... en contrepartie, certaines charges supplémentaires (chauffage, électricité) sont parfois citées,
- bien-être individuel : limitation des frictions relationnelles, confort en termes d'espace et d'ambiance choisis, un développement de compétences sur l'usage des outils indispensables (Skype, ...).



Quelques inconvénients sont à noter pour les non-télétravailleurs qui peuvent ressentir une « surcharge » due à un éventuel report d'activités lié à l'absence de leurs collègues (appels téléphoniques...).

La mise en œuvre du télétravail s'opère sur le temps long et oblige à une anticipation, une planification plus forte.

A propos des relations au travail :

Même si cette acception a tendance à s'estomper, le télétravailleur est encore trop souvent considéré comme absent.

Dans la relation hiérarchique, les positionnements et les modes de faire de chacun doivent encore évoluer. Les dispositifs de suivi de l'activité tendent à s'assouplir, pour autant des outils de vérification de

la présence « face à l'écran » rassurent le manager, tandis qu'ils inspirent chez certains télétravailleurs un sentiment de sur-surveillance.

Le manager n'est pas encore formé et habitué à faire une confiance « aveugle ». Le télétravail l'oblige à assouplir et réduire son degré de visibilité sur le contenu de l'activité du salarié à l'instant T.



Des temps collectifs doivent être préservés voire repensés pour empêcher tout risque d'éloignement, de perte de cohésion.

Les pratiques managériales doivent être renouvelées pour s'adapter d'autant qu'on note, faut-il le rappeler, de façon systématique un gain d'efficacité chez les télétravailleurs dans la réalisation des activités qui requièrent de la concentration



LES **PERSPECTIVES**





Les évolutions technologiques de plus en plus accessibles sont de véritables moteurs de développement du télétravail autant, voire davantage, que l'amélioration de la qualité de vie au travail et les intentions managériales. C'est la technologie, son évolution, son accessibilité qui créent le besoin.

Un véritable enjeu managérial durable recouvre :

- les problématiques de l'évolution nécessaire des représentations,
- l'équilibre entre relation physique et à distance,
- la régulation des pratiques de connexion et de travail collaboratif,
- l'équilibre entre relation physique et à distance,
- la régulation des pratiques de connexion et de travail collaboratif,
- le besoin d'information et d'appui allant de l'accord de branche à une meilleure lisibilité du dispositif mais aussi des retours d'expériences comme autant d'incitations.

ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE D'UN TERREAU FERTILE. ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT.

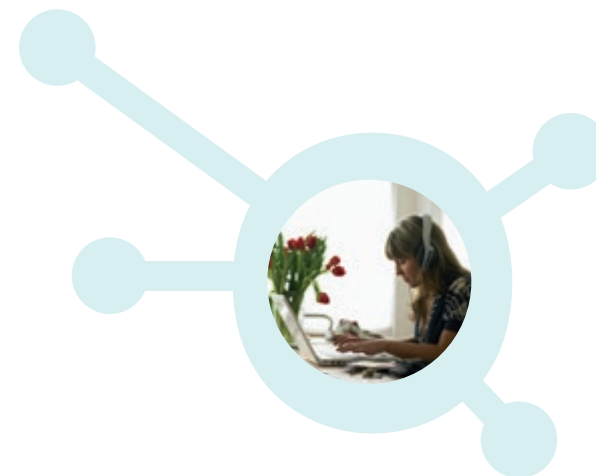
Du point de vue technologique, les évolutions sont très rapides dans un souci de synergie. Les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise doivent, quant à elles, gagner en rythme de développement et en souplesse ; d'autant que le télétravail trouve toute sa place et sa pleine dimension au rang des réponses probables face aux enjeux sociétaux et environnementaux qui préoccupent chacun.

COMMENT INTÉGRER LE TÉLÉTRAVAIL DANS VOTRE ACTIVITÉ. MODE D'EMPLOI ET BONNES PRATIQUES

- Acceptez l'idée que votre salarié va travailler chez lui, à distance. Jouez la carte de la confiance.
- Expérimentez
- Définissez un jour dédié au télétravail, le mercredi ou le vendredi par exemple.



- Alternez les jours entre salariés pour éviter des bureaux vides.
- Valorisez cet acte de confiance
- Définissez les temps collectifs où tous les salariés doivent être présents
- Préparez et confiez aux télétravailleurs des missions nécessitant de la concentration.
- Fixez des objectifs et appréciez les résultats de leurs journées de télétravail en comparaison de leur activité en entreprise.



EN RÉSUMÉ

Considéré comme une manière de tirer profit des nouvelles technologies, le télétravail est assimilé à un management moderne. Pour le manager, c'est une manière de se focaliser plus sur les résultats que sur le temps de travail. Pour le salarié, c'est un gain de confort pour mieux travailler.

Contrairement aux idées reçues, le télétravail améliore les performances des salariés, notamment pour les missions nécessitant de la concentration. Il contribue à la paix sociale dans l'entreprise en améliorant le bien-être « au travail » sans y être et permet d'instaurer des relations de confiance entre salariés et managers.

Le télétravail est aussi une manière de fidéliser les collaborateurs tout en les responsabilisant un peu plus dans leurs missions.

Cependant, pour être efficace, le télétravail doit être formalisé, planifié et encadré. Il ne doit pas empiéter sur les temps collectifs qu'il faut savoir préserver et qui sont nécessaires pour maintenir la cohésion des équipes autour d'objectifs communs.

Découvrez le guide complet du télétravail réalisé dans le cadre de l'Edec sur www.opcalia.com/guides

CE QU'IL FAUT RETENIR

“
*Issu de la culture numérique,
le télétravail est devenu, pour les entreprises,
une opportunité de renforcer leur attractivité et
de fidéliser leurs collaborateurs en améliorant
leur qualité de vie au travail.*

“
*Pour intégrer le télétravail dans votre activité,
définissez le ou les jours dédiés, alternez les jours
entre salariés pour éviter des bureaux vides et
maintenez des temps collectifs pour la cohésion
des équipes.*

“
*La bon usage du télétravail se mesure au
partage équitable de ses bénéfices entre l'entreprise
et le salarié : concentration, efficacité, productivité,
qualité de vie au travail, attractivité, image,
fidélisation.*



Octopulse,

Programme de transformation numérique des branches professionnelles

Le numérique a impacté tous les secteurs d'activité. Il est facilitateur, tant au niveau du recrutement, de l'attractivité qu'au niveau de l'amélioration des conditions de travail. Mais son intégration ne peut pas se faire sans accompagnement. Toute transformation numérique engendre de forts impacts sur les ressources humaines et nécessite une montée en compétences dans l'entreprise.

C'est pour cela que, dès 2018, Opcalia a initié ce programme d'accompagnement destiné aux branches professionnelles. Le but étant de les aider à tirer profit des nouvelles technologies afin de propulser leur activité. 23 branches se sont inscrites dans cette démarche partenariale, baptisée « Octopulse ». 15 actions sont déjà menées en 2019 et d'autres sont en cours d'élaboration.

Ces actions s'articulent autour de 3 axes majeurs : Culture numérique (sensibilisation, formation, études prospectives, diagnostic, conseil), Outils numériques (création de plateformes collaboratives, applications mobiles) et Certification numérique (appropriation des outils de la transformation digitale).

23 BRANCHES PRO PULSENT LEUR TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- Branche 3D (désinfection, désinsectisation, dératisation)
- Branche des entreprises du transport et travail aérien
- Branche du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
- Branche des métiers du caoutchouc
- Branche des activités du déchet
- Branche des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
- Branche de l'enseignement privé non lucratif
- Branche des services funéraires
- Branche des industries avicoles
- L'interprofession
- Branche des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes
- Branche de la manutention ferroviaire
- Branche des prothésistes dentaires
- Branche des industries et commerces de la récupération et du recyclage
- Branche des télécommunications
- Les 8 branches représentées par le département TMC (Textile, Mode, Cuir) : Textile, Habillement, Couture, Entretien textile, Cuir et Peaux, Maroquinerie, Chaussure, Cordonnerie

Qu'est-ce que l'Edec Numérique ?

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en oeuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires. (source : Ministère du Travail)

L'Edec Numérique est la déclinaison de cet accord dédiée à l'accompagnement de la transition numérique des branches professionnelles. C'est l'appellation initiale du projet d'Opcalia avant de le baptiser Octopulse.

DÉCOUVREZ LES OUTILS PÉDAGOGIQUES OCTOPULSE

Découvrez les vidéos pédagogiques, brochures de synthèse et rapports d'études prospectives à télécharger sur www.octopulse.community

Inscrivez-vous sur le site www.octopulse.community pour recevoir les newsletters Octopulse et suivez les actualités de nos actions de transformation numérique sur www.facebook.com/octopulsecom et sur twitter.com/OctopulseCom



2019 © Octopulse

Cette action bénéficie de l'expertise et du soutien financier du Ministère du Travail (DGEFP) et d'Opcalia dans le cadre de l'Edec pour l'accompagnement de la transition numérique des branches professionnelles et pour la réalisation de cette campagne de communication

www.octopulse.community



2019 © Octopulse by opcalia

Le programme de transformation numérique des branches professionnelles
Une action pilotée par opcalia avec le soutien du ministère du travail