

# UNE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DES ORGANI- SATIONS DE TRAVAIL

Les directions de nos entreprises ont mis en avant les nouveaux outils numériques comme pouvant alléger la charge de travail des managers de proximité. Notre enquête montre qu'il n'en est rien pour 42% des répondants. 44% pensent que ces outils vont au contraire l'alourdir compte tenu de la pression exercée pour répondre via les messageries à distance, le téléphone mobile... Ce qui pose bien la question de l'efficacité de ces outils et de la déconnexion. Les MPro ne sont donc pas dupes de l'intensification produite par ces modes de travail. Mais le développement des outils numériques et collaboratifs est une réalité.

## Nous proposons de :

- ▶ Développer un **management fondé sur l'intelligence collective** autour des organisations de travail – assurer une **présence de terrain** régulière pour les équipes à distance.
- ▶ Proposer des **formations** à ces outils aux cadres et aux utilisateurs, au-delà du e-learning, de l'autoformation ou de la formation par les pairs,
- ▶ Disposer d'un **droit d'expression et de propositions alternatives** pour la mise en œuvre et la conduite des projets de transition numérique : nouvelles organisations du travail, dématérialisation et introduction de nouveaux outils, droit à la déconnexion, télétravail, nomadisme...
- ▶ **Négocier un cadre réglementaire** clair sur l'utilisation du réseau social d'entreprise pour autoriser l'expression libre des échanges concernant le fonctionnement de l'entreprise.



photo CC0

## RECONNAÎTRE LES MOBILITÉS FONCTIONNELLES ET GÉOGRAPHIQUES

La question de la technicité du manager est récurrente. Certains techniciens ne veulent pas être manager, car ils estiment que le contenu de poste va leur faire perdre le lien avec le terrain et leur compétence technique. Certaines entreprises recherchent de « purs managers », qu'elles préfèrent à des professionnels du métier. Par ailleurs, certains cadres « techniques » sont contraints de prendre des postes de manager, à cause de la disparition des postes d'experts, souvent externalisés.

Une très grande majorité de managers interrogés considère que les évolutions entre management et expertise sont possibles, une moindre part estime qu'elles sont facilitées. De nombreux commentaires portent sur le manque de reconnaissance de l'engagement demandé pour l'activité de manager (soit directement, du fait de classifications trop faibles, ou par manque de valorisation de contrainte comme la mobilité géographique).

## Nous proposons de :

- ▶ Développer les **possibilités de mobilités fonctionnelles et inter-entreprises** pour défendre la diversité des parcours.
- ▶ Définir un **modèle de classifications et de mobilité au sein des branches professionnelles**, seul système capable de permettre de véritables évolutions
- ▶ Réviser les **politiques de formation et d'aide au logement**, pour qu'elles soient plus ambitieuses et plus efficaces.