



ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI
21 OCTOBRE
2021

ADAPTER

LA RELATION DE TRAVAIL

APRÈS LA SORTIE

DE LA CRISE COVID.

CONFÉRENCE N°3



CULTURE D'ENTREPRISE ET COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL À L'HEURE DU TÉLÉTRAVAIL

Marie-Laure VIEL

Edouard ROBIN

Christian THUDÉROZ

AVANT



LE VÉCU DE LA CRISE

Après un an de télétravail de crise,
des *apprentissages* et des *améliorations*

plus de **8** répondants sur **10** estiment pouvoir concilier leur vie professionnelle et personnelle

72%

des répondants estiment avoir un **environnement** de travail adapté



53%

se sentent **efficaces** en télétravail

Des *difficultés* préoccupantes...


63%
des répondants travaillent **plus** qu'habituellement


40%
se sentent **seuls**


37%
estiment que les relations sociales se sont **détériorées**

mais près de **2** répondants sur **10** seulement peuvent **aborder** les **difficultés** qu'ils rencontrent en télétravail avec leur manager

Les résultats qui vous sont présentés sont issus des 2 864 questionnaires qui ont été complétés entre le 24 février et le 19 avril 2021. Cette consultation n'est pas un sondage.

ET DEMAIN ?

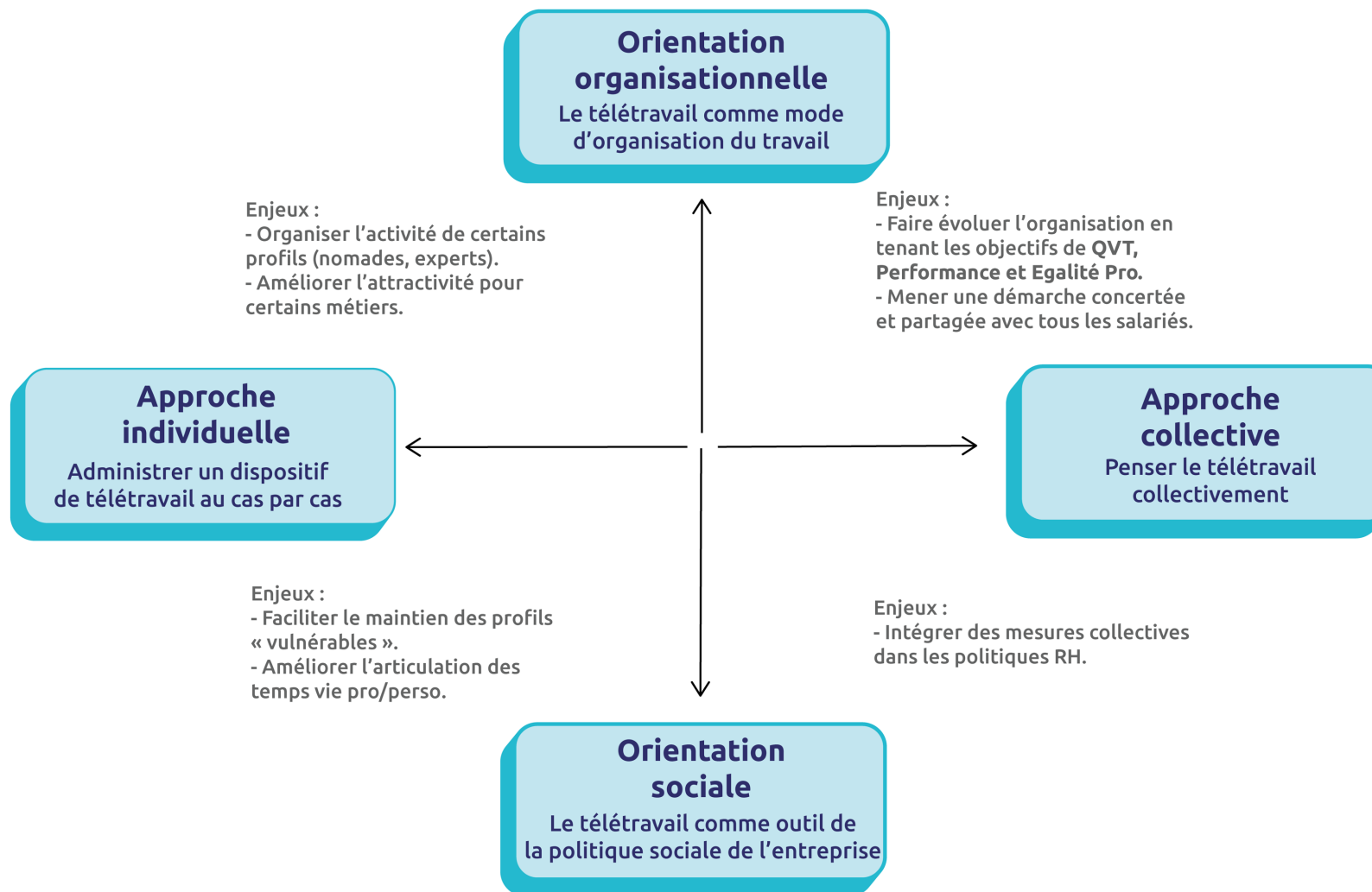


Les résultats qui vous sont présentés sont issus des 2 864 questionnaires qui ont été complétés entre le 24 février et le 19 avril 2021. Cette consultation n'est pas un sondage.

ET DEMAIN POUR LES ENTREPRISES ?



SAISIR LA COMPLEXITÉ DU TÉLÉTRAVAIL

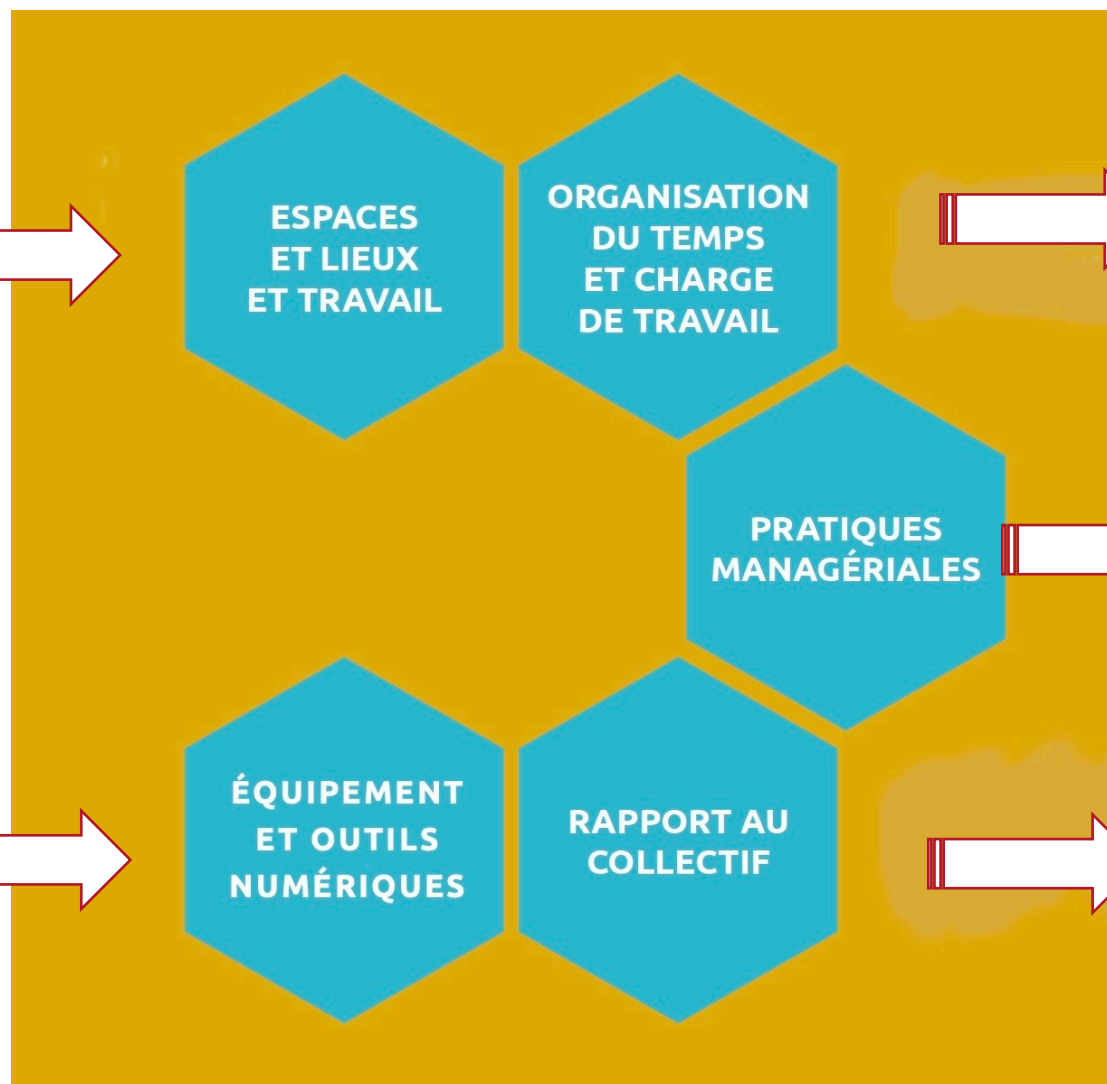


CINQ DIMENSIONS POUR APPRÉHENDER L'ORGANISATION

Comment assurer de bonnes conditions de travail dans les espaces en distanciel et en présentiel ?

Comment permettre une diversité de choix des lieux, et de leurs usages ?

Comment mettre à disposition et accompagner les salariés aux outils numériques, équipements informatiques et matériel ergonomique ?



Comment outiller le management pour réguler la charge de travail et la répartition des activités ?

Comment soutenir la diversité des situations de travail et hors travail des collaborateurs·trices et prévenir les risques ?

*Comment partager un nouveau cadre commun ?
Comment maintenir la cohésion des équipes, avec un équilibre présentiel/distanciel ?*



CULTURES DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL À L'HEURE DU TÉLÉTRAVAIL.

Propos d'un sociologue...

INTERVENANTS

Christian Thuderoz

1. QUELQUES RAPPELS...

« On ne se baigne jamais dans le même fleuve »...

Nos aïeux ont vécu de profonds changements ; nous ne sommes pas les premiers qui les vivent...

Les « Gilets jaunes » occupaient *les ronds-points*, et Nuit Debout la *place publique* : quelle leçon en tirer ?

Nous avons cru, au début du premier confinement que « rien ne sera jamais plus comme avant ! ».
Le pensez-vous toujours ?

Le futur n'est pas l'actualisation du présent...

Les phénomènes ont *des conséquences* sur d'autres phénomènes...

Les corrélations observées sont parfois stupides...

Les effets 1 des causes A produisent aussi des effets 2 car ils en sont la cause B,
et ainsi de suite...

DONC, POUR MIEUX COMPRENDRE...

Raisonnement de façon prospective, certes, mais *avec plusieurs scénarios* possibles ou envisageables...

Pratiquer la contre-factualité pour peser l'importance de l'évènement dont on pressent l'impact (« Que changera, dans le traitement de vos prochains dossiers, le fait d'être venu participer à ces EGDS et d'écouter cette table-ronde ? »)

Mener de front trois démarches : observer (ce qui se passe), mettre en doute (ce qu'on croit comprendre), et repérer (ce qui est en train de changer)

S'attendre à l'inattendu...

2. CE QUE FAIT LE TÉLÉTRAVAIL À NOS ORGANISATIONS...

RAPPEL

Trois moyens d'implanter du changement organisationnel :

- En jouant sur **S**, *les structures* (les CSE, le Conseil d'entreprise, le référendum, etc.)
- En jouant sur **C**, *la culture* (« l'Halocratie », la « sociocratie », le mouvement coopératif et l'économie solidaire, etc.)
- En jouant sur **I**, *les interactions* (l'accord majoritaire, la présence d'administrateurs salariés, le casse-croûte du matin dans le haut-fourneau n° 5, etc.)

Le télé-travail : du S, du C ou du I ?

Réponse : les trois, « en même temps »...

LE TÉLÉ-TRAVAIL

- * un révélateur (de comment dysfonctionnent nos organisations)
- * un perturbateur de ces organisations,
- * enfin, un maïeuticien (le télétravail peut aider à reconfigurer nos organisations).

Pour ces raisons, inscrivons à l'agenda des NAO et des discussions en CSE la question du télétravail et orientons les processus de négociation collective sur cette question, qui est un très bon opérateur...

Exemple de l'Accord "relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021"...



ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI
21 OCTOBRE
2021

**ADAPTER
LA RELATION DE TRAVAIL
APRÈS LA SORTIE
DE LA CRISE COVID.**

#EGDS2021

www.cnb.avocat.fr