

Entreprise : le droit comme allié de la transformation digitale

Dans l'ère digitale actuelle, l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) est quotidien.

Or, dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, les entreprises ont tendance à se comporter comme à l'ère de la révolution industrielle et à vouloir tout régenter, tout contrôler.

Ainsi, si l'on regarde dans les manuels habituels de droit, force est de constater que la question ayant trait à l'usage des TIC est souvent développé dans le paragraphe intitulé « Contrôle et Surveillance » ou encore « Pouvoir disciplinaire de l'employeur ».

Le droit oppose régulièrement l'usage personnel à l'usage professionnel de ces outils et moyens de communication.

De même, l'usage des TIC est quasiment toujours adossé au stress au travail, au burn-out au droit à la déconnexion, au risque pour la santé des travailleurs... une menace permanente !

Le problème vient essentiellement du fait que le travail « supplémentaire » généré par les TIC se fait en dehors des organisations de travail issues de la révolution industrielle.

L'heure est venue d'analyser cette révolution comme un phénomène s'imposant à chacun d'entre nous dans notre quotidien et donc dans notre travail supposant une adaptation des modes de management mais aussi de la législation.

La question qu'il convient de se poser n'est donc pas comment faut-il protéger le « pauvre » salarié inconscient faible et fragile des TIC mais comment ces outils peuvent lui permettre de mieux s'organiser. De même, comment l'entreprise peut gagner en efficacité et en créativité en observant une évidence : ce même salarié est aussi un citoyen qui dans son usage quotidien sait tirer profit de ces outils.

Changer de posture

Un constat s'impose : depuis des années de nombreux textes ou jurisprudences n'ont eu de cesse de protéger le salariés face à l'employeur ... effectivement le propre de la relation de travail se qualifie par un rapport de domination appelé le lien de subordination.

Néanmoins, il serait peut être temps de penser que les salariés peuvent avoir des idées, qu'ils peuvent s'organiser dès lors que les objectifs qui leur sont fixés sont clairs et réalisables. Ils ne doivent pas nécessairement se soumettre à une organisation stricte calée sur des horaires collectifs fixes. Tout le monde y gagnerait si l'on se réfère aux nombreuses entreprises qui mettent en place les horaires variables comme c'est le cas chez Google, Microsoft et encore d'autres.

Ce postulat suppose, par conséquent, que les managers changent eux même de posture. Il faudrait qu'ils abandonnent la notion de contrôle des horaires et de présence pour se concentrer sur l'essentiel à savoir la satisfaction des clients, le bien

être des salariés, leur motivation, leur montée en compétence tout en se recentrant sur la vérification de l'atteinte des objectifs en temps, en heure et en qualité ...tout un programme qui ne permettrait plus à certains managers de se retrancher uniquement derrière le respect de règles et encore moins de processus même si un minimum de règles et de processus sont nécessaires pour fixer un cadre général commun à tous.

Le manager pourrait également de ce fait éviter les reporting stériles et nombreux pour se consacrer à de l'accompagnement, à l'atteinte d'objectifs y compris de qualité.

Certaines entreprises notamment de grandes tailles privilégient parfois la « pensée magique » des chefs sans forcément travailler en lien avec les opérationnels qui sont tous les jours au contact de clients et de salariés mécontents et insatisfaits, dépossédés du sens et soumis au respect d'un cadre strict, détaillé et souvent stérile.

Parallèlement, au moment même où les entreprises n'ont jamais autant investi dans la réduction de la pénibilité physique, c'est la notion de stress au travail ou encore de troubles psychosociaux qui grandit.

Depuis de nombreuses années les rapports de l'ANACT mettent en lumière des valeurs et notions importantes parmi lesquelles : Autonomie, Sens du travail, Relations client, Responsabilisation, Qualité de la gestion, Travail en équipe.

Malheureusement ces mots ou déclarations d'intentions....repris à tous les niveaux et souvent galvaudés ne sont pas toujours effectifs.

Il est désormais urgent d'associer des actions à ces mots en engageant la transformation de la société pour refaire confiance aux individus, laisser à ces derniers des marges d'innovation.

Pour cela, le droit du travail doit évoluer et accompagner les entreprises dans cette métamorphose incontournable en réintroduisant de la souplesse afin que les individus puissent exprimer leur créativité et retrouver du sens et de l'utilité à leur travail.