

## Accompagner les transformations numériques

## POURQUOI ?

Si les employeurs et les salariés ont bien conscience aujourd'hui de l'importance des transformations numériques en cours dans les entreprises, leurs effets sur le travail, les organisations et les conditions de réalisation du travail sont encore peu appréhendés.

Pourtant, ces transformations peuvent constituer un facteur de risque si elles ne sont pas anticipées ni accompagnées.

« Les technologies matérielles et logicielles permettant de traiter des informations numériques et de les transmettre s'inscrivent de plus en plus et plus que jamais dans l'ensemble des aspects de la vie professionnelle et personnelle. En effet, la plupart des relations entre les personnes et des démarches administratives se font au moyen d'outils numériques. Si les technologies numériques peuvent avoir des avantages et permettent de gagner en rapidité, il convient néanmoins de s'interroger sur les conséquences de l'introduction et l'expansion de celles-ci spécifiquement dans le monde du travail. »

Préambule de l'Accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS du 6 octobre 2021

L'enjeu consiste aujourd'hui à veiller aux usages des technologies numériques pour accompagner ces changements dans le cadre du dialogue social, de façon à en tirer le meilleur parti pour améliorer les conditions de travail et in fine la performance globale des entreprises.

## COMMENT ?

Il est essentiel que les branches professionnelles encadrent les projets de transformations numériques au travers notamment d'un accord de branche portant sur les six domaines d'action présentés ci-dessous. Cet accord doit prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés. L'accord multi-professionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS est un élément essentiel pour la négociation de branche dédiée à l'encadrement des projets de transformation numérique. **Il est consultable [via ce lien](#)**

## 6 DOMAINES D'ACTION À L'ÉCHELLE DES BRANCHES

**RÉALISER UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ** des impacts du numérique sur les conditions de travail et d'emploi dans les entreprises et structures de la branche.

Ce diagnostic doit prendre en considération la nature des transformations numériques à l'œuvre, leurs effets et conséquences. Il doit, pour ce faire, prendre en compte l'ensemble de l'organisation et des conditions de travail des entreprises et structures de la branche de façon à déterminer les opportunités et risques relatifs à l'usage des outils numériques.

Pour le réaliser, il est recommandé de nouer un ou des partenariats avec des organismes et experts spécialisés, d'effectuer des audits sur l'usage des technologies de l'information et de la communication et des études d'impact du numérique spécifiques aux métiers de la branche.

Le diagnostic sert également de support aux branches professionnelles afin d'élaborer une stratégie et un plan d'action pour accompagner la mise en œuvre des transformations numériques, appréhender leurs impacts positifs et négatifs sur les conditions de travail et l'emploi et remédier au mieux à ces derniers. Enfin, il s'agit d'un support efficient au service des négociateurs de branche en vue de conclure un accord de branche sur les enjeux de la transformation numérique.

Réalisation d'un  
diagnostic  
partagé

Information  
sensibilisation  
des acteurs

**INFORMER ET SENSIBILISER LES ACTEURS** aux enjeux de la transformation numérique au niveau des conditions d'emploi et de travail en rendant les ressources visibles : démarches, outils, prestations, partenaires...

**Adaptation**  
de l'offre de  
formation

**COMPLÉTER L'OFFRE DE FORMATION** soutenue par les OPCO afin qu'elle intègre ces enjeux, par exemple :

- Initier les dirigeants et chefs de projet des petites structures au vocabulaire technique, améliorer leur connaissance des process et outils pour leur permettre de mieux se positionner dans la relation avec leurs prestataires de services.
- Développer les compétences managériales et collectives permettant de répondre aux transformations numériques (travail collaboratif, travail et management à distance...).
- Favoriser l'ancrage de ces nouvelles compétences au sein des organisations du travail via l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail).
- Inciter à la construction de parcours de formation innovants pour l'acquisition des compétences numériques à destination des publics en difficulté avec les connaissances de base.
- Exploiter la possibilité d'organiser des formations sur la conduite du dialogue social relatif aux enjeux de la transformation numérique.

**Veille et**  
**capitalisation**  
des  
expériences

**METTRE EN PLACE UNE VEILLE ET CAPITALISER DES EXPÉRIENCES** sur les transformations numériques et leurs impacts en s'appuyant sur :

- L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications avec l'intégration de ces questions dans les démarches d'études et d'observation, l'identification et le suivi d'indicateurs pour rendre compte de ces évolutions et impacts (à intégrer dans les rapports de branche et des CPPNI). L'observatoire a un rôle prépondérant :
  - Il pilote la réalisation et la mise à jour du diagnostic de branche, collecte les données relatives aux enjeux des transformations et les intègre dans les rapports de branche.
  - Il exerce la veille numérique afin d'identifier et anticiper les futurs enjeux technologiques pouvant être introduits dans les entreprises de la branche et les impacts sur les compétences et les qualifications en découlant.
  - Il peut également réaliser des audits en recourant si nécessaire à un expert externe, possiblement recommandé par la branche.
- La constitution d'un réseau de référents numériques (un groupe de travail au sein d'une instance de la branche par exemple).
- La création d'un espace de dialogue et de partage d'expériences interbranche.

**Accompagnement**  
des  
entreprises

**ACCOMPAGNER ET OUTILLER LES ENTREPRISES** dans leur transition numérique pour leur permettre de :

- **Réaliser un diagnostic partagé** au niveau de la structure : leur proposer un process, mettre à leur disposition des outils, plus particulièrement à destination des entreprises de moins de 50 salariés (Fiche 5 et suivantes).
- **Expérimenter** des pratiques de conduite de projet de transformation numérique articulant performance économique et conditions de travail (Fiche 6 et suivantes).
- **Encadrer les transformations numériques** par la mise en place d'un accord d'entreprise pour les structures dotées d'institutions représentatives du personnel. Cet accord s'appuie sur les dispositifs prévus par l'accord de branche le cas échéant.
- Appuyer les entreprises pour **agir en amont de l'introduction ou de l'évolution d'outils numériques** sur lesquels le choix n'est pas à la main de l'entreprise ou de la structure, c'est-à-dire des outils « imposés » par des interlocuteurs externes (exemple : donneurs d'ordre).

**METTRE EN PLACE DES MESURES CONCRÈTES À DESTINATION DES ENTREPRISES ET STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

- Leur proposer un accompagnement à la mise en conformité (RGPD notamment).
- Mettre à leur disposition des outils : modèle de charte informatique, de charte sur la mise en œuvre du télétravail...

**Analyse**  
**spécifique**  
pour la mise en  
œuvre du  
**télétravail**

**ANALYSER SPÉCIFIQUEMENT** les modalités, impacts et besoins d'accompagnement dans **LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL**.

- L'article L1222-9 du code du travail définit le télétravail : celui-ci désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

**Au-delà d'un accord dédié, les autres thématiques soumises à la négociation de branche doivent nécessairement prendre en considération l'impact des transformations numériques et plus particulièrement la qualité de vie et conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'égalité professionnelle, le handicap, la formation professionnelle.**