

Espaces de dialogue et expérimentation

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La réussite d'un projet de transformation numérique réside avant tout dans la capacité de mobilisation des acteurs concernés.

L'enjeu consiste à conduire une démarche participative sur la façon dont les changements sont intégrés dans les milieux de travail. Il s'agit d'impliquer les acteurs internes à l'entreprise – direction, concepteurs de systèmes, managers, salariés et représentants du personnel – mais aussi externes (concepteurs, prestataires, développeurs, etc.). Il faut éviter une situation où les changements sont vécus comme descendants et prescriptifs.

COMMENT ?

En s'inscrivant dans une logique **de conduite du changement** qui intègre l'ensemble des parties prenantes. Il s'agit de s'accorder sur une méthode qui veille à :

1. Intégrer toutes les parties prenantes dans des espaces de dialogue professionnel**• C'est quoi ?**

Le dialogue professionnel est constitué de l'ensemble des échanges et relations professionnels entre les acteurs internes de l'entreprise.

Le dialogue professionnel ne se substitue pas et ne fait pas obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, à celles des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

• Sous quelle forme ?

Il peut être mobilisé sous forme d'espaces de discussion afin d'échanger, confronter des besoins et expériences, proposer des solutions, dans une démarche inclusive de conduite du changement.

• Avec qui ?

Ces espaces de dialogue professionnel incluent :

- Les salariés qui seront amenés à utiliser les nouvelles applications ou outils numériques
- Les managers
- Les représentants du personnel
- Les dirigeants
- Éventuellement, des interlocuteurs externes (fournisseurs, concepteurs d'outils, financeurs etc.).

2. S'appuyer sur l'expérimentation**• C'est quoi ?**

L'expérimentation consiste à tester de nouveaux outils numériques ou à adapter les outils existants dans le respect des droits des salariés, à en mesurer et à en évaluer les impacts sur l'organisation, les conditions de travail, l'emploi et les compétences des salariés.

• Pour quoi ?

L'objectif de l'expérimentation est de diminuer, corriger ou supprimer les impacts négatifs qui peuvent résulter des transformations numériques des activités. Elle est un levier d'accompagnement des projets de transformations numériques dans le cadre de la conduite du changement.

• Comment ?

L'expérimentation est une phase transitoire d'une durée limitée qui doit être encadrée.

Il convient de déterminer précisément le **délai**, le **périmètre** sur lequel s'exerce l'expérimentation ainsi que l'ensemble des **acteurs** qui y participent tels que les salariés, managers, dirigeants, représentants du personnel et de prendre en considération l'expression de chacun. Des **critères d'évaluation** doivent également être définis. Lorsque les effets constatés sont négatifs ou ne répondent pas aux attentes, le projet, tel qu'il a été expérimenté, n'est pas poursuivi.

Points clés d'une conduite de projet expérimental en mode inclusif

Chaque fiche peut être utilisée séparément ou en suivant la méthodologie proposée.
La mise en œuvre des différentes étapes s'envisage dans le cadre du dialogue social et/ou du dialogue professionnel en fonction de la taille de votre entreprise.



CO-CONSTRUIRE au sein des ESPACES DE DIALOGUE

FICHE 5

CONDUIRE UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ
des pratiques et des facteurs de risque

FICHE 6

DEFINIR ENSEMBLE LES BESOINS

FICHE 7

IDENTIFIER LES IMPACTS
et LES RISQUES



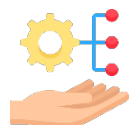
ACCOMPAGNER LA MONTEE EN COMPETENCES de tous les acteurs

FICHE 8

INFORMER, ACCOMPAGNER et FORMER

FICHE 9

PRENDRE EN COMPTE LES FRAGILITÉS



ENCADRER et REGULER Évaluer les usages expérimentés pour les ajuster

FICHE 10

ENCADRER et REGULER LES USAGES

FICHE 11

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

FICHE 12

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

FICHE 13

ENCADRER LE CONTRÔLE DE L'ACTIVITE
VIA LES SYSTEMES NUMÉRIQUES

FICHE 14

ENCADRER LE TELETRAVAIL

Conduite du changement en mode expérimental inclusif