1

Problématique

En 2015, le rapport Mettling* concluait à l'urgence *« de mettre fin à ce paradoxe qui voit des millions de salariés amenés à adapter leur quotidien de travail à la diffusion des outils numériques sans que cette question n'ait été réellement abordée au niveau national interprofessionnel [et professionnel], ni toujours au sein des entreprises. »*

=> Qu'en est-il 6 ans après, devant la diffusion du numérique, amplifiée par la crise sanitaire avec l'envol des plateformes de service, le télétravail et la digitalisation de la formation ?

* source : https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf

COPEDI - bilan d'étape - 03/06/21 2

2

Problématique # 2

- Comment sont décrites les compétences attendues liées aux outils numériques ? Comment l'évolution constatée des compétences est-elle prise en compte dans les référentiels métiers, les qualifications et les classifications, avec quelles certifications ? Quelle place pour la négociation collective dans ces transformations et à quels niveaux ?
- En quoi la diffusion accélérée des outils numériques modifie-t-elle les relations de travail, le rôle de l'encadrement, les modes de régulation sociale ?
- Si l'on note un renforcement de l'individualisation en matière de GRH et de formation, qu'en est-il de la régulation sociale et de la dimension collective du travail ?

3

Constats et questions en débat #1

Sur les évolutions du travail et de son organisation

- Usage de nouveaux outils = transformation des tâches, évolution des métiers, de la division du travail et du rôle de l'encadrement
- Outils numériques = aides à la qualité de service **et** opportunités à gagner en productivité avec pression plus forte

➡ **La place du numérique dans le travail est-elle un enjeu pour les partenaires sociaux dans leurs négociations ? Sur quels thèmes ? Selon quelles modalités ?**

Sur le rôle de l'encadrement

- Une population se sentant parfois menacée et confrontée au risque d'obsolescence des compétences sur le marché du travail.
- Plus de complexité face à l'infrastructure digitale et ses nombreuses interconnexions : penser et activer le système de production, inciter au travail collaboratif dans les équipes, faciliter la coopération, les échanges, la relation avec le client etc.
- Traçabilité du travail accentuée par le numérique, possibilités accrues de contrôle sur le travail et ses agents. « l'autonomie contrôlée comme nouvel art du management » et encadrants plus occupés à « nourrir les machines de gestion » qu'à faire vivre les relations professionnelles.

➡ **Quelles études d'impact sur l'évolution du rôle de la hiérarchie intermédiaire et celle des compétences des fonctions supports ? Quelles nouvelles qualifications et formations dans les écoles, l'université ?**

4

Constats et questions #2

A propos du télétravail, notamment dans la période COVID, et après ?

- Le télétravail plutôt imposé et géré par les intéressés « sur le tas » en autoformation
- Des négociations annoncées ou en cours pour l'après COVID.
- Enjeux d'immobilier d'entreprise, questions du lien social et d'animation des collectifs de travail, de sentiment d'appartenance, de gestion d'espaces et d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.
- Pour les OS des enjeux d'égalité de traitement entre les salariés et d'accès aux informations sociales.

➡ **Sur quels enjeux à propos du télétravail et sur quels thèmes s'engagent les négociations entre les partenaires sociaux ? Quels freins à la négociation : politiques, économiques, culturels ? Quels facteurs favorables ou facilitants ?**

La dimension collective du travail

- S'il améliore l'autonomie dans le travail, le numérique peut également amener les opérateurs et agents à se sentir isolés dans l'organisation ou à travailler plus souvent seuls qu'en équipe.
- Outre sa dimension managériale, le fonctionnement des collectifs de travail est questionné par l'utilisation du numérique
- Ecoles : apprentissage du mode projet / regroupement des étudiants en présentiel pour travaux en équipe => les futurs professionnels seront-ils plus aptes au travail collectif ou collaboratif que leurs aînés ?

➡ **Comment est repensée et développée l'efficacité collective ? Via quels modes de coopération ? Quelles régulations dans les collectifs de travail ?**

5

Constats et questions en débat #3

Sur les dispositions conventionnelles : une transcription peu visible

- Etudes et dispositions conventionnelles dans les branches citent des '*mutations économiques ou technologiques'* de manière générale
- Nécessité de savoir utiliser des outils numériques, plus ou moins élaborés selon le niveau du métier ; très peu sur la transformation de l'exercice du métier et sur les compétences à acquérir (cf. les OPCO)
- En // les CCN sont en recomposition, regroupement ; la fusion des branches semble se faire au moins disant.

➡ **Est-il pertinent d'inscrire dans les conventions collectives les compétences attendues liées au numérique ? Si oui, selon quelles modalités ?**

La reconnaissance des acquis, diplômes, titres et certifications

- En formation initiale, les élèves sont censés acquérir les compétences 'numériques' de base.
- Certification **PIX**, via plateforme de service public, pour « évaluer, développer et certifier les compétences numériques » des utilisateurs : logiciels de bureautique (W, XL, PPT) et autour du numérique (éthique, maîtrise de sa présence sur les réseaux sociaux, maîtriser son identité à l'ère du numérique, organiser sa veille, utiliser les moteurs de recherche)
- Autres certifications, idem TOEIC pour l'anglais : **Tecodi** ou **Dijitt ; CLEA numérique**, référentiel unique pour une certification interprofessionnelle
- Portfolios et portefeuilles de compétences individuels

➡ **Individualisation croissante des qualifications : quelle place pour une logique collective ?**

6

Constats et questions en débat #4

Les impacts sur l'offre de formation et de qualification

- Une offre qui se structure au fil du temps ; des pratiques variées alternant présentiel et formation à distance
- Quelques expériences :
  - **Les Compagnons du Devoir**. Plateforme numérique D.U. Métier.
  - **Les Ecoles de production**. Compétences en pratique (on fait, on produit, on vend) + théorie. Bon taux d'insertion dans l'emploi, de gré à gré plutôt que sur qualification instituée.
  - **Les Campus des métiers et qualifications**, coopération d'établissements de formation E.N. autour d'une filière métiers.

Et sur les métiers de la formation

- Nouvelle ingénierie pédagogique, hybridation ; poids des plateformes de contenu ; nouveaux métiers (concepteurs, administrateurs réseau…)
- Adaptation des formations de formateurs
- « Pédagogie inversée » et auto-formation ; de la logique descendante du « sachant qui enseigne » à celle, transversale, de l'accompagnant qui « facilite les apprentissages »
- *« On apprend seul mais jamais sans les autres »* (Francis Dumasdelage)

Nos interrogations en débat

Le numérique dans le dialogue social et la négociation collective

- Quels engagements des partenaires sociaux et sur quels enjeux partagés ?
- Quels champs de négociation sur l'emploi et la formation / numérique et à quels niveaux : branches, interpro, territoires, et surtout **entreprises** (NAO, CSE) ?
- Quelles articulations avec les OPCO ?
- Quel rôle pour les pouvoirs publics : État, régions, collectivités locales ?

Le numérique au cœur du dilemme individu vs collectif dans le travail

- Quels risques de 'fracture numérique' ? Quel accompagnement des personnes faiblement qualifiées ? Quelles incitations pertinentes vers les individus ?
- Comment réguler les collectifs de travail traversés par le numérique ? Quels niveaux pertinents de régulation ?
- Quelles fonctions, quelles compétences et quels apprentissages développés pour mieux coopérer dans le travail ?

Après avoir confronté nos réflexions en CA :

- Un texte pour la revue « 3D »
- Challenger ces idées auprès d'interlocuteurs internes à l'AAINTEFP et/ou externes, voire auprès de ceux qui ont été visités par la session 35 sur ce thème ?
- Quels enseignements pour l'AAINTEFP ? Comment être ressource pour les acteurs eux-mêmes ?
- Poursuivre le travail à l'issue de tous ces retours

COPEDI, à suivre…