

# Séminaire « Soutenabilités »

## Contribution - Covid-19 : pour un « après » soutenable

**Nom :** Lahrer

**Prénoms :** Yann-Maël

**Institution ou entreprise :** OkayDoc

**Axe(s) :**

- Quel modèle social pour « faire avec » nos vulnérabilités ?
- Numérique : nouveaux usages, nouvelles interrogations

**Intitulé de votre contribution :** Au-delà de la crise sanitaire, il faut revoir l'organisation du travail

**Résumé de votre contribution :**

Nous devons tirer les leçons du confinement pour ré-inventer durablement le travail. Alors que depuis de nombreuses années, des experts parlent de "l'avenir du travail" sans qu'on puisse le matérialiser, cette fois le monde du travail a vécu des bouleversements spectaculaires en raison du COVID-19.

Au-delà de la crise sanitaire, il faut revoir l'organisation du travail

**Nous devons tirer les leçons du confinement pour ré-inventer durablement le travail. Alors que depuis de nombreuses années, des experts parlent de “l'avenir du travail” sans qu'on puisse le matérialiser, cette fois le monde du travail a vécu des bouleversements spectaculaires en raison du COVID-19.**

### **Associer frugalité des déplacements et transformation digitale**

Si de nombreux métiers et fonctions se sont construits sur la proximité physique, ce qui est toujours vrai pour le boulanger ne l'est plus pour de nombreux professionnels. Les rigidités spatiales et temporelles qui encadraient le travail depuis le début du 20e siècle, où le travail était associé à l'outil de production de l'entreprise, ont bien définitivement volé en éclats.

Avec le confinement, en seulement deux mois, le télétravail est devenu une réalité pour les employés de bureaux et professions intermédiaires qu'ils soient commerciaux, formateurs, conseillers, managers ou assistants de direction... dans des entreprises qui refusaient parfois d'en entendre parler.

La nécessité de travailler à distance, d'être agile, et d'adopter les outils informatiques s'est imposée à tous balayant les réticences psychologiques, historiques et juridiques. Selon une [enquête](#) réalisée du 25 au 30 mars 2020 auprès de 3 000 personnes confinées, 41% des actifs en Ile-de-France ont ainsi pratiqué le télétravail à temps plein alors que ce dernier y avait déjà été testé à grande échelle lors des grèves de fin d'année.

Pendant cette période de confinement personne n'a regretté la « joie » de prendre le métro aux heures de pointes. Aujourd'hui, au lieu de reprendre le chemin des transports, nous devons créer une société qui valorise la « dé-mobilité », pas seulement pour notre bien-être immédiat ou pour répondre à la crise sanitaire, mais pour préserver l'avenir de notre planète. Nous savons déjà que les [pics de pollution et de chaleurs](#) pourraient être amenés à s'amplifier. N'attendons pas la prochaine crise pour prendre la mesure des alternatives qui s'imposent à nous.

### **Nouvelle culture du travail**

Il est temps de réinventer les modalités du travail intellectuel. Travailler à distance nécessite de repenser toute l'organisation du travail. Depuis longtemps, les ordinateurs, Internet et plus récemment les smartphones, ont fait exploser les frontières de l'espace de travail mais la société n'avait pas saisi cette évolution. Le Covid-19 a obligé l'ensemble des organisations, aussi bien privées que publiques, petites, moyennes ou grandes à apprendre à travailler autrement.

Malgré des contraintes fortes, comme la nécessité de devoir garder ses enfants à domicile ou l'absence d'un espace de travail dédié adéquat, le travail à distance a montré toutes ses potentialités. En effet, il n'y a pas besoin d'être vu pour être efficace. Alors que de nombreux managers mesurent la qualité du travail de leurs collaborateurs et leur implication à l'heure à laquelle ils quittent le bureau, nous devons prendre conscience que ce modèle est périmé. La culture du management vertical est inadaptée au travail à distance et à l'agilité numérique.

Si le travail repose encore sur un principe de subordination inscrit par ailleurs dans le code du travail, les dirigeants et les organisations syndicales devraient faire évoluer ce modèle, en donnant aux employés plus de liberté dans l'organisation du travail. Nous devons passer d'un contrat de travail basé sur la défiance, à une relation basée sur la confiance mutuelle pour continuer à expérimenter différentes de nouvelles façons de travailler après la crise.

### **Les médias sociaux ont montré leur efficacité**

Enfin, pour assurer la continuité de leur activité, les organisations n'ont eu d'autre choix que de réinventer leurs usages et leurs infrastructures informatiques. Alors que les courriels étaient jusqu'à présent « l'Alpha et l'Omega » des entreprises, les réseaux sociaux et les plateformes collaboratives comme Slack, Trello, G suite ou Microsoft Teams ont montré également leur efficacité pour échanger, créer et de garder du lien. Sans pouvoir remplacer certaines réunions physiques, les entreprises ont « re-découvert » qu'on pouvait aussi organiser des réunions à distance et que [beaucoup d'entre elles étaient inutiles](#).

Évidemment, les limites de ces solutions adoptées dans l'urgence ont également été mises au grand jour. Faute d'organisation adéquate du travail, de formation aux outils collaboratifs, d'environnement ou [d'équipements appropriés](#) à leur domicile tous les salariés n'ont pas le même degré d'agilité numérique. En revanche, les organisations qui avaient déjà des usages pré-existants ont su s'adapter beaucoup plus vite. Il est désormais probable que cette situation inédite éveille chez de nombreux collaborateurs de nouvelles exigences et un nouveau rythme qui concilie la santé, les amitiés et la famille. Il n'est plus question d'opposer les aspirations professionnelles et personnelles mais de les rendre compatibles.

**Pour la première fois depuis des décennies, nous avons une occasion unique de prendre des initiatives décisives et à grande échelle pour pousser à la transformation de notre société. La vigueur des décisions prises pendant le confinement devrait servir de modèle pour construire des solutions à plus long terme pour une société plus efficiente, moins consommatrice de déplacements et plus durable.**