

ISIDOR : un outil pour soutenir le dialogue social autour des outils du numérique



Un contexte institutionnel favorable au dialogue social technologique¹ :

Le 22 juin 2020, un accord-cadre sur la transformation numérique des entreprises a été signé dans le cadre du processus autonome de dialogue social européen.

Les principaux objectifs de cet accord-cadre sont :

- Améliorer la connaissance et la compréhension des employeurs, travailleurs et de leurs représentants sur les opportunités, risques et défis créés par la transformation numérique des entreprises ;
- Fournir un cadre pour l'action des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants susceptible de les aider et de les guider pour saisir les opportunités et prévenir les risques associés à la transformation numérique des entreprises ;
- Encourager une approche partenariale entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ; soutenir une approche de l'intégration des technologies numériques axée sur l'humain afin de soutenir les travailleurs et améliorer leur productivité.



Le constat : Les liens entre l'usage croissant des outils numériques et les conditions de travail sont mal connus

- ➔ Une analyse fine et partagée des outils numériques de l'organisation et de leur processus de mise en place est nécessaire pour libérer le potentiel de productivité liés à ces outils.
- ➔ Dresser le bilan de l'existant permet d'ouvrir un espace de dialogue pour discuter collectivement des améliorations et coconstruire un référentiel de bonnes pratiques sur mesure pour l'organisation. Ce référentiel peut porter aussi bien sur les outils numériques et leur conditions d'utilisation que sur la conduite des projets informatiques.



Le but de la méthode ISIDOR : développer le dialogue social et la participation des salariés autour du numérique afin d'accroître la performance de l'organisation

Améliorer la qualité de l'analyse de l'impact du numérique, élaborer des constats partagés favorise l'émergence de solutions pour accroître la performance de l'organisation.

La mise en œuvre de la méthode ISIDOR : la nécessité d'un engagement fort de la direction de l'organisation

Sur le plan pratique, la méthode est déroulée en quatre étapes :

- 1 Recensement des documents portant la trace de la manière par laquelle les outils numériques et/ou le projet informatique ont été mis en place et recueil des tableaux de bord et écrans d'un logiciel
- 2 Entretiens individuels d'une heure à une heure trente avec les acteurs impliqués.
- 3 Phase d'analyse du matériau recueilli
- 4 Phase finale de restitution incluant des **préconisations en vue d'optimiser le dialogue social autour du numérique et accroître ainsi le bien-être au travail** comme condition d'une productivité plus élevée et de meilleure qualité.

¹ Il convient également de signaler que l'article L. 2315-94 alinéa 2 du Code du travail dispose désormais que : « Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies (ou de projet important) modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».