

CHAPITRE 13

En quoi la relation de travail est-elle modifiée par le développement du numérique ?

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Repérer les conséquences du développement du numérique sur la relation de travail et la flexibilité.
- Analyser les évolutions récentes du salariat et des indépendants.
- Identifier les enjeux et les risques professionnels de l'usage d'e-communication.

PLAN DU COURS

Repérer les conséquences du développement du numérique sur la relation de travail et la flexibilité

Qu'entend-on par développement du numérique ?

Quelles sont les nouvelles modalités de travail générées par le développement des outils numériques ?

Analyser les évolutions récentes du salariat et des indépendants

Quelles sont les évolutions des statuts de salarié et d'indépendants ?

Pourquoi choisir le statut de travailleur indépendant ?

Identifier les enjeux et les risques professionnels de l'usage d'e-communication

Quels sont les enjeux de l'e-communication ?

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Comment garantir et respecter les libertés individuelles des salariés ?

Repérer les conséquences du développement du numérique sur la relation de travail et la flexibilité

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Comprendre ce qu'est le **développement du numérique** dans le monde professionnel
- Identifier les **évolutions de la relation de travail** liées aux outils numériques
- Repérer les différentes formes de **flexibilité du travail** permises par le numérique
- Prendre conscience des **avantages et des limites** de ces transformations pour les salariés et les entreprises

DÉFINITION

PLATE-FORME COLLABORATIVE



Application, espace de travail virtuel, qui centralise tous les outils liés à la conduite d'un projet, à la gestion des connaissances ou au fonctionnement d'une organisation et les met à disposition de l'ensemble des membres du groupe.

DÉFINITION

MODALITÉ DE TRAVAIL



Manière dont s'organise le travail au sein d'une organisation.

QU'ENTEND-ON PAR DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE ?

Accroître sa productivité

La concurrence croissante, l'évolution des exigences réglementaires, les technologies révolutionnaires et divers autres facteurs poussent les fabricants de produits pharmaceutiques à accélérer l'innovation afin d'accroître leur productivité et la qualité de leurs produits. [...] Une plate-forme logicielle industrielle qui peut aider les entreprises à suivre les données, à contrôler les processus et à automatiser diverses fonctions peut porter ses fruits dans ce contexte. [...]

[...] À mesure que la productivité s'améliore, le développement de l'ampleur et du débit de production

qui en résulte devrait entraîner une hausse des bénéfices. Ces derniers peuvent ensuite être utilisés pour le développement de nouveaux produits et la croissance de l'entreprise.

[...] L'augmentation de la productivité peut également entraîner une baisse des coûts de production grâce aux économies d'échelle, améliorant ainsi encore davantage les résultats.

[...] L'optimisation des bénéfices et la croissance de la production donnent également à l'entreprise un avantage sur ses concurrents.

www.copdata.com

Surlignez dans le document ci-dessus l'intérêt pour une entreprise d'adhérer à une plate-forme collaborative.

COMPRENDRE



Aujourd'hui les outils numériques permettent une grande flexibilité du travail. Celui-ci ne s'effectue plus forcément dans un lieu unique et avec des horaires fixes.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE TRAVAIL GÉNÉRÉES PAR LE DÉVELOPPEMENT DES OUTILS NUMÉRIQUES ?

Les nouvelles modalités de travail

On peut citer l'internationalisation des entreprises françaises, qui les a amenées à se confronter à d'autres manières d'envisager le travail, de nouvelles réglementations plus favorables, et l'aspiration des nouvelles générations à plus d'autonomie et de liberté d'organisation.

Le télétravail et le nomadisme

Il s'agit d'effectuer hors de l'entreprise des tâches que l'on réalise normalement au bureau. Cette forme

d'organisation implique l'utilisation des NTIC (ordinateurs portables, tablettes, smartphones, etc.). [...]

Le coworking

Dans ce cas, les bureaux sont délocalisés dans différents espaces, proches des lieux de vie des salariés. Des salariés de plusieurs entreprises peuvent ainsi partager les mêmes locaux [...] afin de faciliter la créativité, les échanges, mutualiser des projets, partager des fichiers... [...]

Le travail en freelance

De nombreux salariés, en général expérimentés, souhaitent poursuivre leur activité et valoriser leur expertise en s'affranchissant des contraintes d'une organisation. C'est pourquoi certains adoptent ce mode d'activité, boosté par la création du statut d'auto-entrepreneur. Il leur permet de s'organiser à leur guise, de travailler d'où ils le souhaitent et de choisir leurs clients.

Le travail en temps partagé

Lorsqu'un demandeur d'emploi peine à trouver un contrat à temps plein, il peut choisir cette option, grâce à laquelle il travaillera à temps partiel pour plusieurs entreprises, mais en bénéficiant d'un contrat unique, qui lui permettra de conserver plus d'avantages. [...]

www.objectif-emploi-orientation.fr

Dans le document ci-dessus, surlignez les nouvelles modalités de travail rencontrées au sein des organisations.

Relevez les avantages de ces nouvelles modalités de travail.

Identifiez les facteurs qui ont permis de faire évoluer les modalités de travail.

EXERCICE 1 – RELIER LES ÉLÉMENTS (NUMÉRIQUE ET TRAVAIL)

Télétravail	☐	☐	Possibilité de travailler hors des locaux de l'entreprise
Messagerie professionnelle (Teams, mail)	☐	☐	Communication plus rapide entre salariés et managers
Plateformes numériques	☐	☐	Autonomie accrue mais contrôle possible de l'activité
Logiciels de gestion	☐	☐	Nouvelles formes d'emploi et de collaboration
Outils de suivi du travail	☐	☐	Organisation du travail plus efficace

EXERCICE 2 – VRAI / FAUX (JUSTIFIER)

Indique si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses.

Le numérique permet uniquement plus de liberté pour les salariés.	☐ oui	☐ non
Le télétravail peut modifier la relation entre le salarié et son employeur.	☐ oui	☐ non
Les outils numériques suppriment toute forme de contrôle du travail.	☐ oui	☐ non
La flexibilité concerne uniquement les horaires de travail.	☐ oui	☐ non



EXERCICE 3 – CLASSER LES CONSÉQUENCES

Consigne :

Classe les éléments suivants dans le tableau.

Autonomie – Télétravail – Horaires flexibles – Isolement – Meilleure communication – Contrôle à distance – Équilibre vie pro/vie perso – Pression numérique

Avantages du numérique	Inconvénients du numérique

NOM Prénom :

Classe :

PROBLÉMATIQUE

Comment le numérique modifie-t-il la relation de travail et l'organisation du temps de travail ?

CORRECTION

Le numérique transforme profondément **la relation de travail** et **l'organisation du temps de travail**. Ces évolutions présentent à la fois des **opportunités** et des **risques**.

1. LES TRANSFORMATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL

a) Une communication plus rapide et plus horizontale

Les outils numériques (emails, messageries instantanées, visioconférences, plateformes collaboratives) facilitent les échanges :

- circulation plus rapide de l'information,
- travail en équipe à distance,
- réduction des barrières hiérarchiques.

Le salarié peut gagner en autonomie, mais peut aussi subir une **pression accrue à répondre rapidement**.

b) Le développement du télétravail

Le numérique permet de travailler hors des locaux de l'entreprise :

- plus de flexibilité géographique,
- meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle,
- accès à l'emploi pour des personnes éloignées ou en situation de handicap.

En contrepartie :

- isolement possible du salarié,
- difficulté à maintenir le collectif de travail,
- contrôle à distance parfois renforcé (logiciels de suivi, reporting).

c) Une relation de travail plus individualisée

Les outils numériques permettent :

- une évaluation plus précise de la performance,
- des objectifs personnalisés,
- une gestion plus fine des compétences.

Mais cela peut aussi accroître la **mise en concurrence des salariés** et l'insécurité professionnelle (plateformes, travail indépendant, "uberisation").

2. LES EFFETS SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

a) Une plus grande flexibilité des horaires

Le numérique favorise :

- le travail asynchrone,
- des horaires plus souples,
- l'adaptation aux pics d'activité.

Le temps de travail devient moins standardisé, plus individualisé.

b) Le brouillage des frontières entre temps de travail et temps personnel

Avec les smartphones et ordinateurs portables :

- le travail peut s'étendre en dehors des horaires officiels,
- le salarié reste joignable en permanence.

Cela peut entraîner :

- surcharge de travail,
- fatigue,
- stress et risques psychosociaux.

D'où l'apparition du **droit à la déconnexion** dans de nombreux pays.

c) Une intensification du travail

Les outils numériques peuvent :

- accélérer les rythmes de travail,
- multiplier les tâches simultanées,
- accroître les exigences de productivité.

3. BILAN : UN ÉQUILIBRE À TROUVER

Le numérique :

améliore la flexibilité, l'autonomie et la collaboration

peut dégrader les conditions de travail s'il est mal encadré

L'enjeu majeur est de **réguler ces usages** par le dialogue social, le droit du travail et les pratiques managériales, afin de préserver la santé, le bien-être et l'efficacité des salariés.

Analyser les évolutions récentes du salariat et des indépendants

COMPÉTENCES ATTENDUES



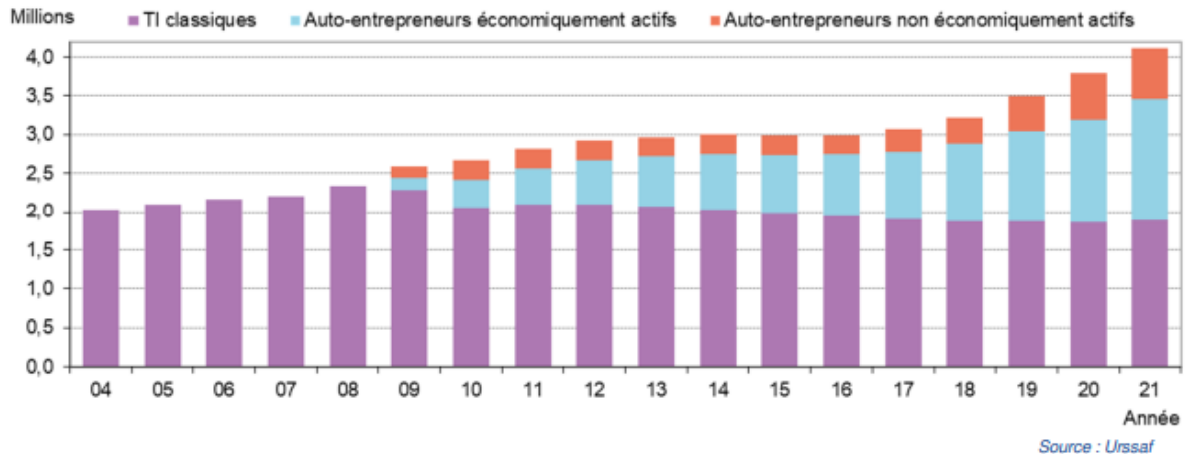
- Comprendre les **différentes formes d'emploi** : salariat et travail indépendant
- Identifier les **évolutions récentes du salariat**
- Analyser le **développement du travail indépendant**
- Repérer les **enjeux pour les travailleurs et les entreprises**
- Mettre en lien ces évolutions avec les **parcours professionnels**

COMPRENDRE



En 2018, la **population active** est estimée à 29.8 millions de personnes de 15 ans ou plus en France (hors Mayotte). Elle regroupe 27.1 millions d'actifs ayant un emploi et 2.7 millions de personnes au chômage.

Nombre de travailleurs indépendants en France (de 2004 à 2021)



Expliquez le graphique ci-dessus

LES PRINCIPALES GÉNÉRATIONS (REPÈRES SIMPLES)

Baby-boomers

Nés entre **1946 et 1964**

- Génération marquée par l'après-guerre et la croissance économique
 - Valeurs souvent associées : **stabilité de l'emploi**, fidélité à l'entreprise, respect de la hiérarchie
-

Génération X

Nés entre **1965 et 1979**

- Ont connu l'arrivée de l'informatique et les premières crises économiques
 - Valeurs souvent associées : **autonomie**, adaptation, équilibre entre travail et vie privée
-

Génération Y (Millennials)

Nés entre **1980 et 1995**

- Ont grandi avec Internet et les débuts des réseaux sociaux
 - Valeurs souvent associées : **recherche de sens**, mobilité professionnelle, flexibilité
-

Génération Z

Nés entre **1996 et 2010**

- Génération des smartphones et des réseaux sociaux
 - Valeurs souvent associées : **pragmatisme**, besoin de feedback, importance du bien-être au travail
-

Génération Alpha

Nés à partir de **2010–2012** (selon les sources)

- Génération née dans un monde totalement numérique
- Enfants de l'IA, des écrans tactiles et de la connectivité permanente
- Rapport au travail encore en construction

Les **années peuvent varier légèrement selon les sources**, mais ces repères servent surtout à **comprendre les évolutions du rapport au travail**, pas à mettre les individus dans des cases.

Vos parents sont de quelle génération ?

Quelle est votre génération ?

RAPPORT AU TRAVAIL DES GÉNÉRATIONS Y ET Z

Le rapport au travail des générations Y et Z se distingue nettement de celui des générations précédentes, notamment en raison du contexte social, économique et technologique dans lequel ces jeunes ont grandi. Ces deux générations, présentes aujourd'hui sur le marché du travail, partagent des attentes nouvelles vis-à-vis de l'emploi, tout en ayant des priorités parfois différentes.

La génération Y, aussi appelée Millennials, regroupe les personnes nées entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990 environ. Cette génération a vu émerger Internet, les réseaux sociaux et une mondialisation accrue. Au travail, les Y valorisent une recherche de sens, un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que des opportunités de développement personnel et professionnel. Ils souhaitent que leur travail ait un impact positif sur la société et corresponde à leurs valeurs personnelles, notamment en matière d'éthique et d'engagement social.

Pour les Millennials, la flexibilité est essentielle : ils privilégient des environnements qui permettent le télétravail, des horaires modulables et des structures hiérarchiques moins rigides. Les membres de la génération Y sont plus enclins à changer d'emploi si leurs attentes ne sont pas satisfaites, cherchant constamment à apprendre et à progresser.

La génération Z, née à la fin des années 1990 et au début des années 2000, arrive massivement sur le marché du travail. Elle est souvent décrite comme plus pragmatique et consciente des réalités économiques que les Millennials en raison des crises qu'elle a traversées. Beaucoup de jeunes Z accordent de l'importance à la sécurité de l'emploi et à la stabilité financière, tout en recherchant de la flexibilité et de l'autonomie.

Comme les Millennials, la génération Z recherche un travail qui a du sens et qui s'inscrit dans des valeurs partagées. Elle accorde également une forte importance au bien-être personnel, ce qui se traduit par une demande de flexibilité dans les conditions de travail et un besoin de reconnaissance.

Ces changements dans le rapport au travail ont des conséquences importantes pour les entreprises. Les employeurs doivent aujourd'hui repenser leurs pratiques afin d'attirer et de fidéliser ces nouvelles générations.

Sources:

https://en.wikipedia.org/wiki/Generation_Z,
[EURES \(EUROpean Employment Services\)](#),
<https://www.mieux-lemag.fr/articles/nouveaux-usages-travail/infographie-le-rapport-au-travail-selon-les-generations/>,
<https://www.francetravail.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/decryptage-culture-gestion-rh/generations-x-y-z-un-rapport-au.html>,
<https://www.mieux-lemag.fr/articles/nouveaux-usages-travail/infographie-le-rapport-au-travail-selon-les-generations/>,
<https://www.mieux-lemag.fr/articles/nouveaux-usages-travail/infographie-le-rapport-au-travail-selon-les-generations/>,
<https://www.mieux-lemag.fr/articles/nouveaux-usages-travail/infographie-le-rapport-au-travail-selon-les-generations/>

NOM Prénom :

Classe :

COMPÉTENCES ATTENDUES

En te basant sur les documents précédents, réponds aux questions ci-dessous.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA GÉNÉRATION Y ?

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA GÉNÉRATION Z ?

MOI, FUTUR PROFESSIONNEL

Tu fais partie de la **génération** et tu te prépares à entrer dans le monde du travail.
Réponds aux questions suivantes en te mettant dans la peau d'un **futur salarié ou professionnel**.

PARTIE 1 – MES ATTENTES FACE AU TRAVAIL

Coche ou entoure 3 éléments qui te semblent les plus importants pour toi dans un travail :

- ☐ Avoir un salaire stable
- ☐ Aimer ce que je fais
- ☐ Avoir des horaires flexibles
- ☐ Utiliser le numérique et les outils digitaux
- ☐ Avoir une bonne ambiance de travail
- ☐ Avoir des responsabilités
- ☐ Pouvoir évoluer et apprendre
- ☐ Avoir du temps pour ma vie personnelle

PARTIE 2 – MON COMPORTEMENT AU TRAVAIL

Indique si tu es **d'accord**, **plutôt d'accord** ou **pas d'accord** avec ces affirmations :

1. J'ai besoin qu'on m'explique clairement ce qu'on attend de moi.
2. J'aime recevoir des retours réguliers sur mon travail.
3. Le numérique m'aide à être plus efficace au travail.
4. Je préfère travailler en équipe plutôt que seul.

Choisis **une affirmation** et explique ta réponse avec un exemple.

POURQUOI CHOISIR LE STATUT DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ?



Être travailleur indépendant c'est être son propre patron : on choisit son travail, ses collaborateurs, ses horaires, son lieu de travail... C'est très stimulant ! Il faut être capable de gérer une affaire, de négocier et choisir ses clients, ses projets, ses fournisseurs, de relancer les mauvais payeurs... Il est important de savoir se vendre et de constituer un réseau en utilisant les outils digitaux à des fins professionnelles. Il faut aimer les défis permanents et les missions nouvelles.

Il est également nécessaire d'être autonome et organisé pour bien gérer sa vie professionnelle et personnelle. En revanche, il ne faut pas avoir peur de l'insécurité, mais avoir confiance en l'avenir car à la différence des salariés nous n'avons pas de contrat de travail qui prévoit des avantages sociaux, de congés payés, de congés maladie... Nous sommes libres et indépendants !



VIDÉO
Pourquoi devenir indépendant 3'35
www.lienmini.fr/31012-independant



Delagrave, 2022

AVANTAGES /INCONVÉNIENTS



En vous aidant du document précédent, listez les caractéristiques de chaque statut dans le tableau ci-dessous

Statut d'indépendant	Statut de salarié



Identifier les enjeux et les risques professionnels de l'usage d'e-communication

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Expliquer le rôle de l'e-communication dans la **performance économique de l'entreprise**
- Identifier les **enjeux économiques** liés à l'e-communication (gain de temps, réduction des coûts, amélioration de la coordination et de la productivité)
- Analyser l'impact de l'e-communication sur l'**organisation du travail** et la répartition des tâches
- Repérer les **risques économiques et organisationnels** liés à un usage excessif ou inadapté de l'e-communication (baisse de productivité, surcharge informationnelle, erreurs, conflits)
- Comprendre les effets de l'e-communication sur la **qualité de la relation de travail** et le climat social
- Mettre en lien l'usage de l'e-communication avec la **flexibilité du travail** et les nouvelles formes d'organisation
- Utiliser un **vocabulaire économique et professionnel approprié**

QUELS SONT LES ENJEUX DE L'E-COMMUNICATION ?

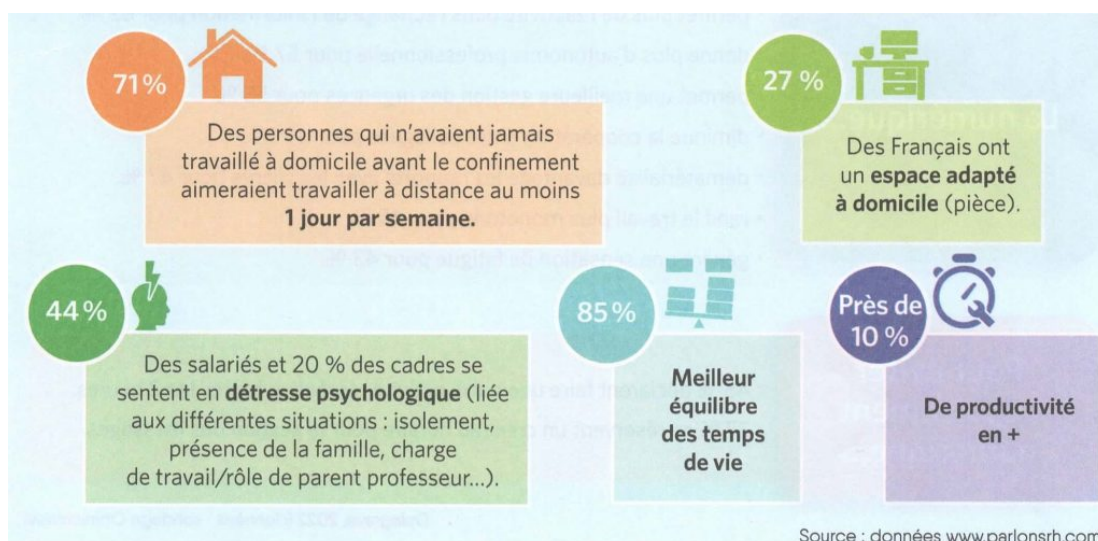
DÉFINITION

E-COMMUNICATION



Forme de communication externe utilisant les outils du Web. Elle permet à l'entreprise une communication plus directe, plus ouverte, plus libre et plus interactive avec ses partenaires (clients, salariés, prestataires...). Elle offre de nouveaux usages en matière de partage de l'information et de collaboration.

Document 1 Les impacts du télétravail



Rédigez un résumé du document 1 en précisant la situation du télétravail en France ainsi que ses avantages et ses inconvénients.

COMPRENDRE



L'e-communication, qui permet des échanges permanents entre l'entreprise et les salariés, entraîne un décloisonnement entre la vie privée et la vie professionnelle.

QU'EST CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Document 2 Télétravail, où en est-on ?

Les outils numériques...

- sont utilisés plus de 3 heures par jour par 75 % des salariés, et plus de 6 heures par jour par 43 %.
- sont utilisés le soir après le travail par 47 % des salariés, pendant le week-end par 45 % et pendant les congés par 35 % (cela monte à 53 % pour les managers).

Le numérique...

- est un progrès pour 45 %.
- permet plus de réactivité dans l'échange de l'information pour 62 %.
- donne plus d'autonomie professionnelle pour 57 %.
- permet une meilleure gestion des urgences pour 55 %.
- diminue la coopération entre collègues pour 49 %.
- dématérialise davantage les rapports avec les clients pour 47 %.
- rend le travail plus monotone pour 48 %.
- génère une sensation de fatigue pour 43 %.

Pour éviter l'épuisement numérique...

- 45 % déclarent faire une autre activité récréative toutes les 2 heures.
- 27 % se réservent un créneau horaire pour la gestion des messages.

Delagrave, 2022 (données : sondage OpinionWay)

COMPRENDRE



Le droit à la déconnexion est la régulation de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles pour assurer des temps de repos aux salariés les utilisant. Il a été prévu par le législateur pour permettre au salarié de bénéficier d'un temps de repos suffisant pendant lequel il n'est pas dans l'obligation d'être connecté à son travail même à distance.

Sur le document 2, surlignez les avantages du numérique et soulignez ses inconvénients

Justifiez la reconnaissance de ce droit à la déconnexion

COMMENT GARANTIR ET RESPECTER LES LIBERTÉS INDIVIDUELLES DES SALARIÉS ?

DÉFINITION

IDENTITÉ NUMÉRIQUE

Ensemble des données personnelles d'un individu circulant sur Internet.



DÉFINITION

RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Adopté en 2016, il vise à harmoniser la gouvernance des informations personnelles au sein des pays membres de l'UE, notamment au niveau de la protection des données personnelles que possèdent les entreprises.

3 objectifs majeurs :

- renforcer les droits des personnes,
- responsabiliser les acteurs traitant des données,
- crédibiliser la régulation



Document 3 Sécuriser ses données



Le RGPD et la loi Informatique et Libertés mettent au premier plan la sécurité informatique. Elles ont pour objectif de prévenir les cyberattaques bien sûr, mais aussi de garantir la sécurisation des systèmes d'information d'une entreprise.

Les organismes possédant des données personnelles utilisateurs doivent les protéger, d'abord avec **une politique stricte de mot de passe** : il faut qu'ils soient individuels, et confidentiels.

L'accès aux fichiers contenant des données personnelles doit être limité aux seules personnes qui en ont besoin. Par ailleurs, les données personnelles sensibles doivent faire l'objet d'un chiffrement.

L'accès aux postes de travail et aux logiciels doit se faire uniquement via **des comptes nominatifs**. Les différents outils d'administration électronique nécessitent des mesures de sécurité fortes : **HTTPS, utilisation de protocoles IPsec, SSL/TLS, etc.** Pour la **messagerie électronique** des salariés, des **liaisons privées ou de VPN** (réseau privé virtuel) doivent être mises en place.

L'ensemble des utilisateurs du système d'information d'une entreprise **doivent être sensibilisés aux différents risques** liés à l'utilisation d'une base de données. Une charte informatique listant les bonnes pratiques à adopter doit être rédigée.

Source : Delagrave, 2022

Surlignez dans le document 3 les textes juridiques relatifs à l'identité numérique et à la protection des données

Indiquez les recommandations qui figureront dans la charte informatique.

DÉFINITION

CNIL

Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés créée par la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978.

Elle est chargée de veiller à la protection des données personnelles contenues dans les fichiers et traitements informatiques ou papiers, aussi bien publics que privés.



Je fais le point



Podcast

www.lienmini.fr/31012-ch13m3



Aspects positifs :

- Meilleures relations
- Efficacité
- Économies

e-communication

Aspects négatifs :

- Difficultés à se déconnecter
- Sentiment d'isolement et de pression
- Risques de surveillance et d'utilisation frauduleuses des données personnelles

Régulation juridique avec la **CNIL**
et le **RGPD** : droit à la déconnexion