

Les Clubs ESSEC Business & Technologie et ESSEC Ressources Humaines, et dans le cadre de l'**Institut G9+** les groupes professionnels AAE Arts&Métiers et Reims Management School ont organisé une **conférence-débat** autour d'un buffet le jeudi 28 avril 2011 à la Maison des ESSEC.

## Compte rendu de la conférence du 28 avril 2011

### « Les NTIC dans le travail des cadres : Risques et opportunités ? »

*Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) régissent, depuis ces 10 dernières années, le mode de vie en entreprise et parfois celui du quotidien. Une conférence-débat sur les NTIC dans le travail des cadres a été animé par **Guy de Swiniarski** (club ESSEC Business et Technologies) et Co-animé par **Valentine Ferreol** (club Art & Métiers), ce rendez-vous des grands hommes du monde du travail tente de nous éclairer sur les principales questions émanant de ce nouveau mode de vie :*

*Avec l'arrivée très rapide en une dizaine d'année seulement, les PC, la mobilité type Smartphone ou tablette, le push mail, les clefs 3G (l'ensemble souvent fournit par les entreprises) apporte réactivité et efficacité aux cadres. Par exemple, il est maintenant possible de finir un dossier urgent à 22h chez soi après avoir couché de petit dernier, ou prendre un rendez-vous d'affaires en attendant ses enfants à l'école...*

*Ceci engendre chez le salarié un rapport différent au temps:*

- *ou commence mon travail, ou finit-il ?*
- *quel est mon travail professionnel à la maison, quel est mon activité personnel au travail (réseaux sociaux, téléphone personnel...)*
- *comment dois-je gérer ma centaine d'emails quotidiens (urgent ? important ? les deux ?)*
- *quelle est la séparation entre vie professionnelle et vie privée dans le temps et l'espace avec ses nouveaux moyens de communication*
- *quel part ces outils prennent ils dans les problématiques de stress de l'isolement du salarié?*
- *Cette tyrannie du "moment présent », plus largement très symptomatique de notre société, permet-elle encore la création ou la réflexion ?*
- *Le comportement de "non connexion" ou "déconnexion" est-il une manière de s'y soustraire ?*

Pour y répondre, 6 intervenants, composant la table ronde, ont fait le déplacement :



**Caroline Bettini**, HR Manager France and Western Europe Functions (Finances, Marketing, Communication et Legal)



**Matthieu Billette de villemeur**, webmaster site "teletravail.fr" et auteur "le télétravail: comment gagner sa vie en restant chez soi?" aux éditions Vuibert



**Bruno Brochenin** (E89), directeur associé Mozart consulting, éditeur "allo boulot bobo", auteur de l'ouvrage "Où va l'Entreprise ? Organisation et dérives" éd Eska



**Jacques Delga**, Professeur Honoraire au Département Droit et Environnement de l'Entreprise ESSEC, coordonnateur de l'ouvrage «Souffrance au travail dans les grandes entreprises » (éd Eska). Avocat à la Cour d'appel de Paris



**Jérick Develle**, Directeur Général Adecco Medical, d'Adecco Maghreb et d'Adecco à domicile



**Dr Bernard Salengro**, Médecin du travail en charge du stress au travail au sein de la CFE-CGC

La conférence s'organise autour de 4 dimensions :

- La dimension de l'entreprise/ séparation des corps
- la dimension de l'individu/ formatage du collaborateur, être humain avant tout.
- la dimension sociale/ lien social
- la dimension juridique et sociétale/ valeur probante

## 1. La dimension de l'entreprise/ séparation des corps

Aujourd'hui 70% de la communication est non verbale. On observe une réelle séparation des corps et une individualisation du travail comme le souligne **Bruno Brochenin** : « le contenu de la vie en équipe s'évapore ». Qui ne possède pas un blackberry ou un compte twitter/facebook de nos jours ? les NTIC sont devenues omniprésentes et il est parfois difficile pour les employés des anciennes générations de s'adapter à ce mode de vie. **Jérick Develle** : « En Tunisie je suivais les informations sur twitter, le problème auquel se confrontent les entreprises et l'écart de connaissances dans ces domaines entre les générations, la solution est la formation de ces générations restées à l'écart de cette évolution par l'entreprise ». L'entreprise doit conserver une bonne « e-réputation » en formant des salariés multitâches. L'employé doit développer une facilité d'adaptation s'il veut avoir sa place au sein de l'entreprise et être intégré dans la société moderne. **Caroline Bettini** déclare : « On a affaire à une population nomade. Pour être plus rapide il faut être plus flexible et maîtriser tous les outils adéquats. ».

Avec l'arrivée du télétravail la possibilité de prendre des rendez-vous professionnels via son Smartphone et le boom des réseaux sociaux, difficile de dissocier vie professionnelle et sphère privée, on parle de dérapage généralisé du temps réel. Où commence mon travail et où finit-il ?

Pour **Bernard Salengro** : « 50% des actifs s'autorise à répondre au téléphone ou aux e-mail le soir à la maison, 40% le week-end et 30% d'entre eux le font en vacances. Avec l'arrivée du BlackBerry, où que l'on soit, on a la possibilité de recevoir et d'envoyer des mails, la pression est omniprésente. ». On vit et souvent subit une révolution du travail tertiaire, **Bruno Brochenin** déclare : « le stress n'est pas facteur de performance, ce qui est facteur de performance c'est la qualité de vie, les technologies peuvent apporter cette qualité de vie », **Matthieu Billette de Villemeur** ajoute que « dans les atouts énormes qu'apportent les NTIC, le télétravail, même si il n'existe que depuis 5 ans, a révolutionné la manière de travailler » néanmoins il faut qu'il soit mené de façon responsable et consciente : « la seule solution est que les dirigeants acceptent de faire confiance à leurs employés, il faut déléguer de plus en plus. »

## 2. La dimension de l'individu/ formatage du collaborateur, être humain avant tout

Avec ces nouveaux moyens de communication, comment séparer vie professionnelle et vie privée et rester humain avant tout. **Bernard Salengro** : « dans toute l'humanité, jamais il n'y a eu autant d'information dans le cerveau ». L'individu est souvent sollicité pour sa facilité à manier les différentes technologies plutôt que pour sa performance et sa créativité. Le risque principal de travailler jour et nuit, au bureau comme à la maison est le formatage dû à la perte d'autonomie, **Bernard Salengro** parle de « powerpointisation des esprits ». **Matthieu Billette de Villemeur** conseille vivement de différencier les outils de communication suivant la situation : « on n'utilise pas n'importe quel outil à n'importe quel moment, d'autant plus avec la distance des personnes. » **Caroline Bettini** rajoute que « il faut manier chaque outil à bon escient, dois-je appeler ou envoyer un mail ? ». La nouvelle génération appelée Y est formatée à ces nouveaux modes de communication, il est donc plus difficile à la génération précédente, X, de s'adapter et de manier aussi aisément ces nouveaux outils, selon **Matthieu Billette de Villemeur** « A partir de 45/50 ans on n'a pas eu la chance de grandir avec ces technologies et travailler dans une entreprises qui les enseignes ». **Caroline Bettini** ajoute que « aujourd'hui on parle de génération X, Y et même Z, chaque nouvelle génération évolue et bouge en permanence, elle n'a pas les mêmes envies et attentes que la génération précédente. » Les employés

et les entreprises se heurtent à ce changement brutal en perpétuelle évolution, les difficultés d'adaptation conduisent parfois l'individu à se refermer sur lui-même. **Bernard Salengro** souligne que « l'isolement et la perte de sens sont les deux principaux facteurs de suicide au travail comme le disait Emile Durkheim. ». **Jacques Delga** ajoute : Une des raisons des problèmes de santé qui affectent l'employé ou le cadre est la solitude et l'absence de solidarité. Personne n'est à l'abri d'un harcèlement résultant de nos jours souvent des méthodes d'organisation du travail plus que des « petits chefs » ayant la volonté de persécuter. L'arrivée des NTIC a augmenté ce phénomène

### 3. La dimension sociale/ lien social

A l'heure où « l'entreprise est en train d'exploser avec toutes ces nouvelles technologies » comme le rapporte **M. Billette de Villemeur**, quelles sont les solutions pour sauver le lien social au sein de l'entreprise ? **Bruno Brochenin** conseille aux entreprises « la valorisation du conflit : il faut structurer le débat au lieu de l'étouffer pour garantir la qualité du lien social ». **Bernard Salengro** ajoute « il faut que l'on apprenne à installer des régulations pour garder le moins mauvais des NTIC. ».

Pour **Jérick Develle** : « faire vivre la responsabilité sociale c'est renouer le dialogue, les NTIC sont une vraie chance pour recréer ce dialogue au sein de l'entreprise, par exemple, les mails vont disparaître très vite et vont être remplacés par des réseaux sociaux internes qui permettent de travailler en groupe au sein même de l'entreprise. » **M. Billette de Villemeur** soutient le fait que les NTIC sont facteur d'intégration sociale pour des télétravailleurs ayant des difficultés à se déplacer : « Les NTIC ont permis de faire travailler les personnes handicapés, ainsi ces personnes peuvent travailler à domicile tout en gardant un lien social via leur activité professionnelle. Egalement les personnes habitants dans des zones rurales éloignées ont désormais la possibilité de gagner leur vie en restant à la maison. » L'activité professionnelle renforce le lien social et donne un sens à la vie de celui qui travail.

Pour **Caroline Bettini** : « l'emploi est le principal lien social qui relie les individus entre eux, l'appartenance à un groupe et une vie professionnelle active permettent aux individus d'être socialement intégrés », « On associe souvent NTIC avec stress, tyrannie et immédiateté nuisible, pourtant elles apportent, selon moi, liberté et gain de temps. ». Les conséquences liées à l'utilisation de ces outils de communication est une des principales limites des NTIC. Monsieur **Bernard Salengro** déclare « La jeune génération évalue mal l'impact que peuvent engendrer les différents moyens de communication. Il faut savoir dissocier vie privée et professionnelle et maîtriser ses mots ». L'activité personnelle au travail doit être extrêmement réduite et l'activité professionnelle à la maison également pour garder un équilibre sein entre ses deux sphères. Hors de question d'utiliser son téléphone portable à des fins personnelles ou de naviguer sur son compte Facebook durant les heures de travail. Ne mettre aucune frontière entre l'univers personnel et l'univers professionnel engendre bon nombre de dérives et de conséquences.

### 4. La dimension juridique et sociétale/ valeur probante

Sur le lieu de travail, l'individu communique, avec le matériel de l'entreprise, sans se méfier. Parfois des conversations personnelles sont interceptées par le chef d'entreprise. Cette atteinte à la vie privée, bien que légitime puisqu'il s'agit d'un ordinateur de travail fourni par l'entreprise, fait l'objet d'une tension permanente et stresse le salarié. **Jacques Delga** accentue sur l'ingérence de l'employeur dans la vie de l'employé: « L'employeur peut lire le courrier mail de son employé puisque

le contenu sauf mention personnelle est censé être strictement professionnel ». La mention personnelle doit être explicitement précisée dans l'objet du mail pour ne pas être lu à l'insu de l'employé». Il est donc important de dissocier vie privée et vie professionnelle non seulement pour le bien être de l'employé mais aussi pour éviter toute ingérence de la part de l'employeur. Les salariés entre eux doivent mesurer les risques encourus s'ils critiquent l'entreprise dans laquelle ils travaillent ou le chef d'entreprise qui les emploie en utilisant les ordinateurs de l'entreprise. L'employeur peut en effet se servir d'enregistrements pour justifier un licenciement. Comme le souligne **Jacques Delga** : « le mail entre salariés est censé être un mail professionnel et constitue une preuve probante puisque l'écrit à valeur probante. »

Les NTIC ont révolutionnées la manière de travailler des entreprises et des travailleurs indépendants en leur offrant plus d'opportunités et de facilité. La clé de la réussite de cette modernité est de maîtriser les différents outils de communications du côté des actifs pour être intégré dans la société. Savoir l'adapter au sein de l'entreprise et l'enseigner est la mission des employeurs pour fait fonctionner au mieux leur équipe de salariés.

**Sophia Briganti**, ESJ 01

## Les photos de la soirée :



De gauche a droite : **Guy de Swiniarski** (responsable du club ESSEC business et technologies) ; **Caroline Bettini** (HR Manager France and Western Europe Functions (Finances, Marketing, Communication et Legal) ; **Matthieu Billette de villemeur** (webmaster site "teletravail.fr ») ; **Bruno Brochenin** (E89, directeur associé Mozart consulting) ; **Jacques Delga** (Professeur Honoraire au Département Droit et Environnement de l'Entreprise ESSEC, Avocat à la Cour d'appel de Paris) ; **Jérick Develle** (Directeur Général Adecco Medical, d'Adecco Maghreb et d'Adecco à domicile et Dr **Bernard Salengro** (Médecin du travail en charge du stress au travail au sein de la CFE-CGC)



De gauche a droite : **Valentine Ferreol** (responsable du club IT Arts&métiers); **Caroline Bettini** (HR Manager France and Western Europe Functions (Finances, Marketing, Communication et Legal) ; **Matthieu Billette de villemeur** (webmaster site "teletravail.fr ») ; **Bruno Brochenin** (E89, directeur associé Mozart consulting) ; **Jacques Delga** (Professeur Honoraire au Département Droit et Environnement de l'Entreprise ESSEC, Avocat à la Cour d'appel de Paris) ; **Jérick Davelle** (Directeur Général Adecco Medical, d'Adecco Maghreb et d'Adecco à domicile et Dr **Bernard Salengro** (Médecin du travail en charge du stress au travail au sein de la CFE-CGC)

## **Le mini-CV des intervenants**



### **Caroline Bettini**

Caroline Bettini a débuté sa carrière chez Arthur Andersen en tant que responsable de l'administration du personnel.

Après 10 ans au sein de l'entreprise de distribution cinématographique Gaumont en tant que Responsable paye et projets RH, Caroline devient Directrice des

Ressources Humaines France et Responsable Services Généraux du groupe Pentair Water durant 7 ans au sein de cette entreprise de filtration et purification de l'eau.

Caroline Bettini a rejoint le groupe Lenovo en Mai 2007 en tant que responsable de la Direction des Ressources Humaines de Lenovo en France. Elle est chargée de la gestion et de la politique RH, du management et de l'accompagnement des équipes, de la formation et du recrutement, du développement de la diversité. Caroline est à l'initiative de la création du réseau interne de femmes chez Lenovo France : Think'Elles.

En France, depuis 2006, Lenovo a signé un accord d'entreprise relatif à la mise en place du télétravail permettant à ses salariés de pouvoir travailler à domicile. Caroline utilise le télétravail ce qui lui permet un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Madame Caroline Bettini est actuellement HR Manager France and Western Europe Functions (Finances, Marketing, Communication et Legal).





### **Mathieu Billette de Villemeur**

Monsieur Mathieu BILLETTE DE VILLEMEUR a créé en 1990 une structure spécialisée dans le développement du télétravail. La société « télétravail » est une entreprise individuelle spécialisée dans la rédaction en télétravail de documentation technique informatique.

En 2000, Monsieur Mathieu BILLETTE DE VILLEMEUR a créé le site « [www.teletravail.fr](http://www.teletravail.fr) », premier site affiché par Google.

Il a formé plus de 300 personnes au télétravail en 8 ans mais propose également du conseil aux collectivités locales (par exemple le département du cantal), aux entreprises privées et publiques. La société TELETRAVAIL a formé de nombreuses personnes en situation de handicap durant ces 8 années de formation

Mathieu BILLETTE DE VILLEMEUR, est également auteur de deux ouvrages :

- « Le télétravail, comment gagner sa vie en restant chez soi » aux éditions Vuibert (2003), nouvelle édition revue, en 2010.
- « Télétravail salarié ou indépendant » aux éditions Vuibert (2006).



### **Bruno BROCHENIN**

Diplômé de l'ESSEC et praticien des projets depuis vingt ans, Monsieur Bruno Brochenin a mené à bien un grand nombre de travaux d'organisation et de réorganisation d'entreprises généralement très importantes. Il a côtoyé de ce fait tous les acteurs de l'entreprise, du sommet à la base. Sa pratique l'a conduit à mettre en place et à expérimenter, les innovations permises par les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Profondément « français de l'étranger », il a eu l'opportunité de faire –incognito- l'expérience de l'intégration à la française, par l'apprentissage et l'exercice d'un métier ; il est particulièrement sensible à l'enrichissement mutuel des altérités.

Bruno Brochenin est actuellement Directeur associé chez Mozart Consulting ou il participe à l'équipe pionnière de la performance socio-économique globale par la qualité de vie au travail.

Monsieur Brochenin est l'auteur de l'ouvrage « Où VA L'ENTREPRISE – *Organisation & dérives* » publié en 2010 aux éditions Eska



### **Jacques Delga**

Monsieur Jacques Delga est Docteur en Droit Université PARIS I

Monsieur Jacques Delga est Professeur honoraire de droit à l'ESSEC, ancien professeur associé des Universités et des facultés de droit. Ancien professeur de Sciences et Techniques économiques.

Enfin, Monsieur Delga est Avocat à la Cour d'appel de Paris (activités dominantes : Droit de l'entreprise droit pénal droit des associations droit des contrats)

Monsieur Delga a développé de nombreux thèmes de recherches comme par exemple la situation des dirigeants d'entreprise et le gouvernement d'entreprise ou l'ingénierie juridique en matière de contrats nationaux et internationaux.

Monsieur Delga a également publié une centaine d'articles et de nombreux ouvrages comme par exemple :

«Souffrance au travail dans les grandes entreprises » aux Editions ESKA 2010

«Manuel de l'innocent. De l'Atteinte à la Présomption d'Innocence».aux Editions ESKA, 2008

«Gouvernement d'entreprises » chez Egon Zhender International, 2002

«Facturation de complaisance dans les entreprises». : Editions l'Harmattan, 2001 (co auteur)

Droit de l'Entreprise droit des contrats 2011 Editions Lamy (co auteur) 15 éditions successives



### **Jérick Develle**

Monsieur Jérick Develle est Senior-Vice Président d'Adecco Medical Europe, Directeur général d'Adecco Maghreb et Directeur Général d'Adecco à domicile

Jérick est aussi porteur du projet NumeriComm au sein du Groupe Adecco (Communication numérique et média sociaux)

Monsieur Jérick Develle a également réalisé près d'une centaine d'interventions en France, en Europe et au Maghreb sur le Recrutement 2.0 et le management de la Génération Y.



### **Bernard SALENGRO**

Diplômé en médecine générale à la faculté de Lille, Monsieur Salengro possède également de nombreux CES en médecine du travail, en psycho-sociologie et en ergonomie et écologie humaine.

Médecin généraliste dans les mines du Nord-Pas-de-Calais avant de devenir médecin du travail dans le secteur du bâtiment ; il est membre de l'Association française des techniciens, ingénieurs et médecins du travail de la Commission internationale de médecine du travail.

Créateur de l'Observatoire du stress CFE-CGC en 2000 avec un parcours syndical commencé à la CFE-CGC en 1982, il est devenu président du Syndicat de la santé au travail CFE-CGC jusqu'à être élu secrétaire national aux questions internationales en décembre 2006, puis secrétaire national « Conditions de Travail, Handicap et Santé au Travail » en février 2010.

Monsieur Salengro est auteur de plusieurs ouvrages comme le « Le stress des cadres » et « Le management par la manipulation mentale » chez l'Harmattan, mais également d'une étude sur « la violence en entreprise » et plusieurs bandes dessinées.



**Thierry VENIN**

Thierry VENIN est informaticien, chercheur et sociologue. Il dirige l'Agence Départementale du Numérique (Pyrénées-Atlantiques) et poursuit en parallèle auprès d'un laboratoire mixte CNRS-Université de Pau et des Pays de l'Adour une recherche sur le lien entre les technologies de l'information et de la communication et le stress au travail dans le secteur tertiaire.

## L'équipe d'organisation :



### **Corinne Forassacco**

- Club ESSEC RH & Vice Présidente ESSEC ALUMNI
- Partner ALMA ALTER Consulting



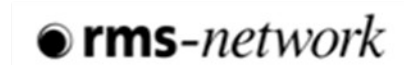
### **Valentine Ferreol**

- Club IT Arts&métiers
- Directeur des Opérations - SSII



### **Jean-Michel Huet**

- Club e-business Reims Management School
- Senior Manager BearingPoint



### **Guy de Swiniarski**

- Club ESSEC Business & technologie
- Manager de transition & Directeur de projet



## **Présentation du G9+**



Le G9+, initié en 1995, constitué en association depuis 2007, réunit en intergroupes les clubs professionnels informatique, télécoms et multimédia, dont les membres sont issus de grands établissements de l'enseignement supérieur.

Information et inscription sur [www.G9plus.org](http://www.G9plus.org)