

DÉCIDEURS,

COMMENT CONCILIER

NUMÉRIQUE DURABLE,

GOVERNANCE D'ORGANISATION

ET
ÉQUITÉ SOCIALE ?



THÉMATIQUE 2

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

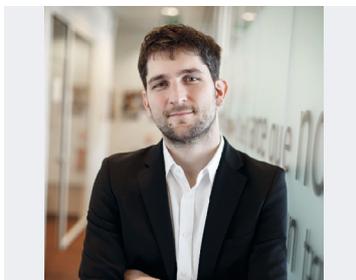
OCTOBRE 2019

AUTEURS



Valérie Schneider (Pilote du projet)
Valérie Schneider Conseil

Valérie Schneider
Conseil en développement durable



Yoann Chardel
CGI



Dominique Ortolini
Nove Via



Patricia Oudart
SCC



Alain Tord
B&L évolution



Thomas Mesplede
Alliance Green IT



CONCEPTION, GRAPHISME



Origin Art Studio

ILLUSTRATION : Freepik

©Toute information ou extrait issu(e) du présent document et utilisé(e) dans une publicité, communiqué de presse ou matériel promotionnel de quelque nature que ce soit doit faire l'objet d'une approbation écrite préalable de l'AGIT qui doit être demandée en écrivant à contact@alliancegreenit.org. Tout autre usage devra faire référence spécifique à l'Alliance Green IT (AGIT) avec un lien hypertexte vers le présent document.

EDITO

Nous sommes entrés dans une ère où le numérique, tout en devenant un outil qui favorise le développement des relations humaines et affiche une modernisation visible de nos pratiques, engendre des impacts sociaux et sociétaux conséquents, qu'ils soient positifs ou négatifs. A titre d'exemple, qui aurait pu imaginer avant l'apparition d'internet que nous pourrions échanger aussi facilement avec n'importe quel habitant de la planète, faisant presque totalement abstraction de sa situation géographique et de ses conditions de vie ?

D'un autre côté, l'actualité et les œuvres de fiction telles que les romans d'Alain Damasio ou la série Black Mirror dévoile l'ampleur des impacts négatifs associés au numérique. Si leur prise en considération heureusement s'améliore, un long chemin reste encore à parcourir. Parmi ceux-ci, nous pouvons nous interroger sur les mutations de l'emploi engendrées par la transition numérique et sur la fracture sociale liée aux conditions d'accès à l'outil numérique. Les nouveaux progrès de l'intelligence artificielle et de la robotisation rendent obsolète un nombre croissant de métiers de plus en plus qualifiés ou que l'on pensait auparavant protégés car non-délocalisables. Plusieurs questions d'actualité abordent également la dissociation de plus en plus floue entre la sphère professionnelle et personnelle, suscitée notamment par un engouement massif pour les réseaux sociaux et la possibilité offerte de travailler n'importe où et à toute heure. A ces enjeux s'ajoutent les problématiques d'accessibilité, visant à inclure les personnes en situation temporaire ou permanente de handicap en leur permettant d'utiliser les produits et services numériques. Les conditions de travail associées à ce secteur sont aussi sources de discussions, notamment chez les fournisseurs (cadences très élevées de chaînes de fabrication, robotisation de certaines tâches, ...). Enfin, dans un monde toujours plus connecté, nous assistons à un isolement inquiétant de certains utilisateurs de l'outil numérique.

La définition du Green IT telle que partagée par les membres de l'Alliance Green IT et formalisée dans le lexique « Du Green IT au numérique responsable »¹ publié en 2018 par le Club Green IT, précise

Sources :

¹ Définition du Green IT, Lexique de référence "Du Green IT au numérique responsable", Club Green IT, Mai 2018 https://club.greenit.fr/doc/2018-05-ClubGreenIT-lexique-numerique_responsable-v1.8.3.pdf

qu'il s'agit d'un processus d'amélioration continue qui vise à réduire l'empreinte environnementale, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication. Par exemple, un site web de covoiturage facilite le partage de trajets. C'est une alternative à la fois économique, moins impactante pour l'environnement, et socialement plus riche qu'un trajet individuel. Cette définition inscrit clairement le Green IT dans la problématique plus large et plus globale de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), ou en d'autres termes, de la contribution des entreprises au développement durable.

Cet ouvrage est le fruit d'un travail coopératif entre plusieurs membres de l'Alliance Green IT (AGIT) partant du constat que les impacts économiques et environnementaux étaient largement abordés dans les travaux de l'AGIT. Nous avons alors voulu mettre l'accent sur les impacts sociaux et sociétaux du numérique. Nous nous sommes inspirés des thèmes abordés par les textes de référence de la RSE et notamment par l'ISO 26000 pour construire la trame de ce guide. Ceci présente l'avantage d'ancrer le numérique responsable au sein de la RSE et favorise une lecture thématique par thématique en fonction des sujets qui vous interpellent. Pour chaque thématique, nous vous proposons une définition des notions clés, une revue des principaux enjeux, des points positifs, des points de vigilance, des recommandations et des exemples de bonnes pratiques.

Attention, si vous souhaitez mettre en place au sein de votre entreprise l'un des sujets traités, nous vous recommandons d'étudier le cadre légal, qui évolue en permanence.

Retrouvez dans la partie "RÉFÉRENCES" en fin de document des liens génériques d'informations spécifiques à chaque thématique.

THÉMATIQUE 2 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

► NOTIONS CLÉS

Télétravail : Le télétravail est défini par l'article L.1222-9 du Code du Travail. Il désigne :

« toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication »

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, cette définition vise le **télétravail régulier**, mais également le **télétravail occasionnel** lequel se trouve donc désormais légalement reconnu.

Il en résulte que :

- › Le télétravail est basé sur le **volontariat**, il suppose donc l'accord de l'employeur et du salarié
- › Il peut être mis en place dès l'embauche ou ultérieurement au cours de la relation de travail
- › Il peut être exercé sous plusieurs formes : à domicile, dans un centre d'affaires etc.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, ou si aucun de ces deux documents n'existe, par la formalisation d'un accord « par tout moyen » entre le salarié et l'employeur.^{2, 3}

Droit à la déconnexion : Le droit à la déconnexion, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 dans le cadre de la loi Travail⁴, vise à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sources :

2 Télétravail et Ordonnance MACRON, Juritravail.com, Juin 2018 <https://www.juritravail.com/Actualite/loi-travail-teletravail/Id/285074>

3 Code du travail, Article L1222-9 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (V) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000025558060>

4 Code du travail, Article L2242-8 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 (V) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000025558060>

1. LE TÉLÉTRAVAIL

Promu dès les années 1970 via le téléphone et surtout le fax, il devient dans les années 2000 un véritable projet organisationnel s'inscrivant dans une stratégie d'entreprise. Grâce à l'avènement des nouvelles technologies dans le monde de l'entreprise, le télétravail est aujourd'hui utilisé fréquemment par les entreprises qui ont recours à l'outil numérique. Il favorise une grande souplesse des employés, tant dans leurs conditions de travail que dans les plages horaires consacrées à l'entreprise.

Le télétravail prend diverses formes et usages. Utilisé de manière régulière par certains, occasionnelle par d'autres, à la maison ou en télécentre. Il se base sur une démarche volontaire du salarié et ne peut être imposé, sauf en cas de menace d'épidémie, ou de force majeure⁵ nous nous interrogeons aujourd'hui sur ses conséquences bénéfiques et néfastes pour les employés.

✔ POINTS POSITIFS

Le travail à distance a été facilité par le développement des technologies de communication numérique, les principaux constats positifs qui en émanent sont:

- baisse de 5,5 jours par an d'arrêts maladie ;
- augmentation du temps de travail de 2,5 % ;
- augmentation de la productivité de 22 % ;
- réduction de 40 min du temps moyen de trajet domicile-travail ;
- augmentation de 45 min du temps moyen de sommeil des salariés ;
- Permet de travailler efficacement en dehors des lieux de travail traditionnels ;
- Réduction des émissions de CO2 liées à la baisse de la consommation d'énergie dans les bureaux et à la consommation d'essence. Selon Avaya, le télétravail évite l'émission de 500 kg de CO2 par employé par an⁶.

ⓘ POINTS DE VIGILANCE

41% des employés très mobiles font état d'un niveau élevé de stress, comparé à 25% chez ceux qui travaillent tout le temps au bureau⁷. Pour que le télétravail soit bien appliqué, l'employeur doit prendre garde à :

- Établir une relation de confiance mutuelle entre employé et employeur ;
- Éviter une situation d'isolement des télétravailleurs. Les télécentres évoqués précédemment permettent d'atténuer ce problème ;

Sources :

5 Code du travail, Article L1222-11 - Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025558064&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

6 Télétravail : 500 kg par employé et par an, Greenit.fr, 28 avril 2009 <https://www.greenit.fr/2009/04/28/teletravail-500-kg-par-employe-et-par-an/>

7 Rapport « Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail » rédigé conjointement par l'OIT et Eurofound

- La confusion générée par la multiplicité des logiciels et dispositifs de communication qui supportent le télétravail (ordinateurs, téléphones, applications logicielles...);
- La disparition de la frontière entre travail rémunéré et vie personnelle, pouvant conduire le travailleur à effectuer davantage d'heures.

RECOMMANDATIONS

Afin de pouvoir bénéficier des bienfaits apportés par les outils numériques tout en limitant leurs travers, nos recommandations sont les suivantes :

- Aucun avenant au contrat de travail n'est exigé, mais compte tenu de l'imprécision des textes et des enjeux, il est vivement recommandé de formaliser l'accord du salarié et d'encadrer les modalités de mise en œuvre du télétravail.
- Recourir à une pratique cadrée du télétravail, qui respecte la réglementation en vigueur (charte du télétravail, travail dans un espace dédié, outils d'entreprise favorables au travail à distance devant être fournis par l'employeur, cadrer la périodicité, privilégier le choix aux employés de travailler ou non à distance)

RETOUR D'EXPÉRIENCE 1

Grâce au télétravail, l'entreprise Ex@services favorise l'accès au travail pour les personnes handicapées

Retour d'expérience de B&L :

Cabinet de conseil en développement durable de 15 salariés, B&L évolution permet à l'ensemble de ses salariés de recourir au télétravail. Celui-ci permet notamment de limiter les temps de transport (en évitant certains déplacements à des consultants fréquemment en itinérance) et d'assurer une continuité de l'activité (en cas de problème technique du réseau de transport en commun par exemple). Pour permettre le télétravail, chaque salarié est équipé d'un ordinateur portable. L'entreprise centralise ses données et documents de travail dans un cloud, utilise une suite bureautique contenant des outils de travail collaboratif et met à disposition de ses salariés un chat interne pour faciliter les échanges entre salariés séparés géographiquement. B&L évolution veille au maintien du lien social en s'assurant que les salariés ne s'isolent pas durablement (en veillant à ce qu'il ne dépasse pas 2 jours par semaine en moyenne) et que les salariés partagent leur ressenti vis-à-vis du télétravail (notamment lors des réunions d'équipe et des entretiens professionnels).

RETOUR D'EXPÉRIENCE 2

SCC France, acteur majeur des services informatiques d'infrastructure, sur la pratique du télétravail.

Engagé dans l'amélioration du bien-être et de la qualité de vie au travail, SCC et les partenaires sociaux ont mis en place le télétravail, une journée par semaine depuis le 1er novembre 2018.

Le retour d'expérience des différentes parties prenantes après quelques mois d'application est très positif. Nous avons donc étendue la possibilité à 2 jours de télétravail par semaine, à condition d'avoir 3 jours de présence chez SCC (pour les salariés travaillant à temps complet et à temps partiel) et que cela soit compatible avec l'activité et l'organisation des équipes.

A propos de SCC France

SCC accompagne les entreprises privées et les organisations publiques dans leur transformation digitale. Fort d'une expertise reconnue dans l'infrastructure et la sécurité, SCC France répond à des offres complexes autour du système d'information de ses clients. SCC, société privée et indépendante créée en 1975, compte plus de 6 000 clients et affiche un CA Européen de 2,5 Milliards d'euros. SCC France a réalisé un CA de 1.47 Milliard d'euros sur son dernier exercice avec une croissance organique de 12%. Le groupe réunit aujourd'hui 2 500 collaborateurs répartis dans 23 agences en France ce qui en fait un acteur incontournable sur le marché informatique.

2. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Issu de la Loi Travail, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis janvier 2017. Son objectif est notamment de lutter contre l'hyper-connexion et un épuisement accru des employés. Les relations et échanges s'accroissent dans notre société actuelle, les frontières entre vie personnelle et professionnelle deviennent de plus en plus floues, de moins en moins cloisonnées. A ce titre, certains cadres confient : « *Je finis la journée avec 50 mails et je me réveille avec 80, car il doit y avoir des collaborateurs qui clôturent des trucs dans la soirée.* »⁸. L'objectif est donc de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des employés. En revanche, il apparaît que ce nouveau droit qui s'intéresse aux outils numériques ne traite peut-être que le symptôme plutôt que le mal lui-même : ce ne sont pas uniquement les outils numériques qui posent problème, mais peut-être en premier lieu la répartition de la charge de travail.

✓ POINTS POSITIFS

- Diminution du stress et de la pression subie par le salarié ;
- Amélioration de la concentration sur une plage journalière plus courte ;
- Le droit à la déconnexion permet au salarié de mieux gérer le cloisonnement entre sa vie personnelle et professionnelle.

ⓘ POINTS DE VIGILANCE

- Possible augmentation de la pression subie à l'intérieur des horaires de travail autorisés ;
- Possible facteur de dépendance à certains outils, comme les réseaux sociaux notamment ;
- On peut limiter en façade la connexion d'un salarié à un appareil, mais il peut être amené à travailler hors connexion si la pression du management l'exige ;
- Ne doit pas être trop rigide pour s'adapter aux contraintes de l'entreprise. Par exemple, certaines entreprises ont besoin que leurs salariés travaillant de nuit (infogérance...etc) restent connectés. Arrêter tous les serveurs de l'entreprise à 18h ne serait pas viable ;

Sources :

⁸ Le droit à la déconnexion : un juste équilibre à trouver <http://www.asia-focsie.fr/droit-deconnexion-avantages-limites-entreprise-salaries/>

- Le fait de se connecter volontairement en dehors des horaires prévus par le contrat de travail peut devenir un attendu implicite. La frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle devient plus floue avec les nouvelles technologies, et doit donc être bien appréhendée par les employés.

RECOMMANDATIONS

Afin de pouvoir bénéficier des bienfaits apportés par les outils numériques tout en limitant leurs travers, nos recommandations sont les suivantes :

- Faire entrer le droit à la déconnexion dans la politique générale et managériale de l'entreprise, pour éviter une limitation de façade seulement ;
- Effectuer un bilan annuel de l'usage des outils numériques et du respect du droit à la déconnexion, en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels annuels ;
- Renforcer la collaboration entre les personnes en charge de RH, celles en charge de SI et les représentants du personnel pour mieux identifier les différents cas d'usage et favoriser un usage responsable des outils numériques ;
- Préférer une limitation spécifique par type de poste, Pour gérer les contraintes horaires de chaque type de poste ;
- Mettre en place une limitation d'accès aux serveurs informatiques en dehors des heures de travail. Un geste qui empêche l'envoi de courriels pendant les temps de repos et les vacances.

RETOUR D'EXPÉRIENCE 1

L'entreprise Interxion a signé un accord collectif d'entreprise sur le droit à la déconnexion dans le but d'utiliser les outils informatiques dans le respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée, familiale et vie professionnelle.

RETOUR D'EXPÉRIENCE 2

L'entreprise Michelin a instauré «un contrôle des connexions à distance», pour ses cadres autonomes itinérants, entre 21h à 7h du matin, et du vendredi 21h au lundi 7h.

L'entreprise Volkswagen, depuis 2011, permet à un millier de salariés de jouir d'une trêve quotidienne de réception d'e-mails sur leur smartphone professionnel en dehors des heures de travail. Le choix a été fait de couper les serveurs entre 18 h 15 et 7 heures le lendemain matin.

3. L'UTILISATION ABUSIVE DES E-MAILS

“88 courriels sont reçus et 34 sont envoyés en moyenne par jour en entreprise par chaque collaborateur. Seuls 12 messages sont identifiés par les usagers comme étant du spam”⁹. Selon L'usine Digitale, qui cite une étude d'Adobe datant d'août 2015¹⁰, les cadres français estiment qu'ils passent plus de 5 heures 30 par jour à consulter leurs mails, ce qui reste un peu moins que nos voisins Américains qui comptabilisent une heure de plus. Les courriers électroniques augmentent considérablement les échanges dans l'entreprise. Aux Etats-Unis, il est devenu l'outil principal, devant le téléphone. L'abondance des messages a un effet pervers sur le salarié. 43% des salariés français sont interrompus au moins toutes les dix minutes et 31% avouent être distraits dans leur travail¹⁰. Loin de se limiter aux seuls horaires de travail, et pour faire un parallèle avec le paragraphe du droit à la déconnexion, de plus en plus de salariés consultent leur courrier électronique professionnel en dehors des heures de bureau. Néanmoins, l'outil de messagerie en lui-même n'est pas forcément responsable de ces abus. Ce sont peut-être davantage des usages inadaptés de l'outil qui peuvent engendrer ces dérives, comme par exemple le besoin de se couvrir. Ces usages ne sont pas nouveaux, mais ont été amplifiés avec l'arrivée de la technologie numérique.

Outre l'aspect social, rappelons que l'usage massif du courrier électronique a un impact environnemental loin d'être négligeable. Ainsi, selon l'ADEME¹¹, une entreprise de 100 personnes génère chaque année 13,6 tonnes d'équivalent CO₂, soit l'équivalent de 14 allers-retours Paris et New York à travers son usage du courrier électronique.

✔ POINTS POSITIFS

- Permet de dépasser les frontières géographiques, de fluidifier les échanges entre les salariés travaillant à distance ;
- Permet un échange facile de contenu ;
- Possibilité d'envoyer un e-mail à plusieurs personnes à la fois ;
- Instantanéité de l'envoi et de la réception.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Perte de temps évidente à consulter, gérer et hiérarchiser cette masse d'informations ;
- Diminution des échanges en face à face au profit des mails ;
- Perte de la notion de délais et de timing puisque tous les mails deviennent prioritaires. On ne se rend pas compte de la charge de travail de l'interlocuteur. On a tendance à croire qu'un mail envoyé va être traité de suite et que le problème est donc résolu ;
- Souffrance de certains salariés due à l'infobésité, autrement appelée surcharge informationnelle ;

Sources :

⁹ Les chiffres 2019 de l'e-mail, Arobase, mis à jour le 13 mai 2019 <https://www.arobase.org/actu/chiffres-email.htm>

¹⁰ Les e-mails, c'est 5 heures de travail par jour pour les cadres de 2015, L'usine digitale, 28 août 2015 <https://www.usine-digitale.fr/article/les-e-mails-c-est-5-heures-de-travail-par-jour-pour-les-cadres-de-2015.N346564>

¹¹ Guide pratique "La face cachée du numérique", ADEME, Novembre 2018

<https://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/guide-pratique-face-cachee-numerique.pdf>

- Perte de la notion de responsabilité. Qui est responsable de la tâche quand un mail est envoyé à plusieurs personnes ? ;
- Le message écrit peut être sujet à interprétation qu'il est difficile d'anticiper et donc de corriger. Le style télégraphique peut également se traduire par un oubli des règles de politesse élémentaires.

RECOMMANDATIONS

Afin de pouvoir bénéficier des bienfaits apportés par les outils numériques tout en limitant leurs travers, nos recommandations sont les suivantes :

- Se demander si le mail est le meilleur canal de communication pour l'action envisagée, sinon envisager d'autres alternatives (téléphone, chat d'entreprise, face à face... etc.)
- Se demander quel utilisateur a réellement besoin d'être en copie d'un mail
- Préciser dans l'objet du mail s'il s'agit d'une simple information ou d'une demande d'action
- Les entreprises doivent former leurs collaborateurs à l'utilisation technique de la messagerie ET aux bonnes pratiques qui en découlent
- Sur chaque point, identifier la personne qui doit prendre l'action
- Préférer envoyer des liens de redirection plutôt que des pièces jointes
- Former les utilisateurs à une utilisation éclairée de l'e-mail:
 - › Écrire un e-mail seulement si nécessaire, et ne pas hésiter à utiliser les autres canaux de communication (face à face, téléphone...etc.)
 - › Prendre le temps de répondre : ne pas confondre réactivité et précipitation, qui peuvent conduire à des réponses confuses et donc à de nouveaux échanges
 - › Écrire aux personnes directement concernées par le sujet de l'e-mail, en évitant les Cc abusives et Cci

Certaines de ces bonnes pratiques sont notamment reprises du Guide de la communication douce¹².

RETOUR D'EXPÉRIENCE 1

Deux sociétés américaines, Intel et Deloitte & Touche, ont banni l'utilisation des mails le vendredi pour obliger leurs salariés à se parler directement.

RETOUR D'EXPÉRIENCE 2

Certains collaborateurs de l'entreprise SCC appliquent volontairement la règle des 3 e-mails¹³, mise au point par Phil Simon, un auteur et journaliste Américain. Cette règle consiste à décrocher son téléphone pour se parler directement après 3 e-mails échangés. Les collaborateurs qui appliquent cette règle au sein de l'entreprise SCC précisent dans leur signature « J'applique la règle des trois emails : Après trois, parlons-nous ! ».

Sources :

12 Guide de la communication douce, Université Paul-Valéry Montpellier 3, mai 2018

https://www.univ-montp3.fr/sites/default/files/guide_de_la_communication_douce_vf.pdf

13 La règle des trois emails : pour ne plus crouler sous les messages, Les echos, 30 mai 2015 https://www.lesechos.fr/30/05/2015/lesechos.fr/02196132059_la-regle-des-trois-emails---pour-ne-plus-crouler-sous-les-messages.htm

RÉFÉRENCES

Cette partie liste les sources d'inspiration sur lesquelles nous nous sommes appuyées pour créer le document, et n'ayant pas fait l'objet d'une mention spécifique en bas de page.

OUVRAGES ET GUIDES

Berthoud F. et alii, 2014. Impacts écologiques des Technologies de l'Information et de la Communication. Les faces cachées de l'immatérialité. EDP sciences, col. QuinteSciences

Bidan M., 2016. The conversation, <http://theconversation.com/leconomie-numerique-est-une-industrie-lourde-1-donner-ces-donnees-50674>

Filpo F., Dobré M. et Michot M., 2015. La face cachée du numérique. L'impact environnemental des nouvelles technologies. Editions l'échappée.

Philippe Bihoux, 2014, L'Âge des low tech. Vers une civilisation techniquement soutenable

PAGES ET SITES INTERNET

Thématique 2, partie 1

Les chiffres clefs du télétravail en 2016 !, Blog.Kronos.fr, 27 juillet 2016 http://blog.kronos.fr/les-chiffres-clefs-du-teletravail-en-2016/?utm_content=buffer97e5a&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer

Etude : le télétravail retire 2 millions de véhicules des routes chaque année, Greenit.fr, 23 avril 2008

<https://www.greenit.fr/2008/04/23/etude-le-teletravail-retire-2-millions-de-vehicules-des-routes-chaque-annee/>

Ex@services virtualiser les postes de travail de son personnel handicapé, Greenit.fr, 13 mars 2009 <https://www.greenit.fr/2009/03/13/exatservices-virtualise-les-postes-de-travail-de-son-personnel-handicape/>

Télétravail dans le secteur privé, Service-public.fr, vérifié le 02 avril 2019 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>

Résultats de la 5ème enquête OBERGO sur les impacts du télétravail qui s'est déroulée d'octobre 2017 à mars 2018, Mise à jour le 28 mai 2018 <http://www.obergo-teletravail.fr/>

Thématique 2, partie 2

Faut-il Travailler Moins pour Être plus Productif ?, e-rse.net, 13 novembre 2015 <https://e-rse.net/travailleur-moins-plus-productif-horaires-productivite-16671/#gs.RFxgFmg>

Proof that you should get a life, economist.com, 9 décembre 2014 <https://www.economist.com/blogs/freeexchange/2014/12/working-hours>

Travail: vous avez désormais le droit de vous déconnecter, Le Figaro, 01 avril 2017 <http://www.lefigaro.fr/social/2016/12/31/20011-20161231ARTFIG00013-le-droit-a-la-deconnexion-qu-est-ce-que-c-est.php>

Thématique 2, partie 3

Abus de mails : «Le problème c'est la mauvaise utilisation de la messagerie», L'express L'entreprise, 04 décembre 2007

https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/abus-de-mails-34-le-probleme-c-est-la-mauvaise-utilisation-de-la-messagerie-34_1512463.html

20 chiffres étonnants sur l'e-mail, Capital, 29 août 2015 <https://www.capital.fr/economie-politique/20-chiffres-etonnants-sur-l-e-mail-1065082>

La surcharge d'e-mails, nouveau vecteur de la souffrance au travail, Le Huffington Post, Actualisé le 05 octobre 2016

http://www.huffingtonpost.fr/2012/08/31/surcharge-trop-plein-emails-souffrance-travail_n_1845694.html

POUR ALLER PLUS LOIN

Ce document est un extrait d'un recueil plus large, dont les 10 thématiques vont paraître mois après mois, de septembre 2019 à juin 2020. Vous retrouverez toutes ces publications sur le site internet de l'Alliance Green IT – <https://alliancegreenit.org/>

Nous vous invitons à retrouver ci-dessous le calendrier de publication des différentes thématiques :

SEPTEMBRE
2019

THÉMATIQUE 1 : RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

1. RECRUTEMENT, EMBAUCHE ET GESTION DU PERSONNEL
2. DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN
3. LA ROBOTISATION / AUTOMATISATION

OCTOBRE
2019

THÉMATIQUE 2 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

1. LE TÉLÉTRAVAIL
2. LE DROIT À LA DÉCONNEXION
3. L'UTILISATION ABUSIVE DES E-MAILS

NOVEMBRE
2019

THÉMATIQUE 3 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
2. SANTÉ AU TRAVAIL, L'ASPECT PHYSIQUE
3. SANTÉ AU TRAVAIL, L'ASPECT PSYCHOLOGIQUE

DÉCEMBRE
2019

THÉMATIQUE 4 : GOUVERNANCE

JANVIER
2020

THÉMATIQUE 5 : UTILISATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

1. L'ÉTUDE DE LA DONNÉE, LA NOUVELLE RUÉE VERS L'OR DES ENTREPRISES ?
2. LES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

FÉVRIER
2020

THÉMATIQUE 6 : LOYAUTÉ DES PRATIQUES

1. RESPECTS DES DROITS DE PROPRIÉTÉ
2. LA GESTION RESPONSABLE DU COMMUNITY MANAGEMENT
3. TRANSPARENCE ALGORITHMIQUE

MARS
2020

THÉMATIQUE 7 : RELATION FOURNISSEURS-ACHETEUR ET ACHATS RESPONSABLES

AVRIL
2020

THÉMATIQUE 8 : DISCRIMINATION ET GROUPES VULNÉRABLES / GESTION DES COMMUNAUTÉS

1. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
2. L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME
3. LA PROTECTION DES ENFANTS
4. L'INTÉGRATION DES JEUNES

MAI
2020

THÉMATIQUE 9 : ANCRAGE TERRITORIAL

JUIN
2020

THÉMATIQUE 10 : IMPACT SUR LA SOCIÉTÉ; QUELLE EXPÉRIENCE POUR LE CITOYEN?

1. L'INTERNAUTE ET L'ACCÈS À L'INFORMATION
2. LE CITOYEN ET SON TERRITOIRE
3. LE CITOYEN ET LA SANTÉ

PRÉSENTATION DE L'ALLIANCE GREEN IT

L'Alliance Green IT est l'association des professionnels engagés pour un numérique écoresponsable. Créée en 2011, l'AGIT a pour mission de fédérer les acteurs du green IT pour contribuer au débat public sur la place du numérique dans le développement durable.

Le numérique est un élément clé du développement durable. Pour les acteurs du secteur du numérique, un enjeu fort réside dans leur capacité à innover dans ce domaine, tout en réduisant l'empreinte du numérique, tant au plan environnemental, qu'économique et social. Toutes leurs parties prenantes, à commencer par leurs clients et partenaires, sont en attente de progrès rapides et innovants en matière de Green IT et d'IT for Green. Ainsi, les acteurs du secteur du numérique doivent être en mesure d'accompagner au mieux leurs clients et d'accélérer le déploiement du développement durable dans les organisations.

Pour répondre à cette nouvelle exigence, les membres de l'association Alliance Green IT mène différentes actions dont les suivantes :

- sensibiliser les organisations (entreprises, collectivités...) aux enjeux du numérique ;
- participer à la création des futures normes et réglementations ;
- promouvoir les éco-innovations de rupture ;
- identifier et partager les bonnes pratiques ;
- lutter contre le greenwashing.

L'AGIT produit régulièrement du contenu via des groupes de travail animés par ses membres. L'AGIT conduit également des actions de communication et de sensibilisation via des interventions et des conférences.

Si vous aussi vous souhaitez apprendre, partager, échanger sur les valeurs fondatrices du Green IT et prendre part à nos groupes de réflexion, rejoignez-nous : contact@alliancegreenit.org

CONTACTER LES AUTEURS

Valérie Schneider - Pilote du projet : valerie@valerieschneider.com

Dominique Ortoli - Nove Via : dominique.ortoli@novevia.fr

Patricia Oudart - SCC : poudart@fr.scc.com

Alain Tord - B&L évolution : alain@bl-evolution.com

Thomas Mesplede - AGIT : contact@alliancegreenit.org