

LIVRE BLANC 2024

OBSERVATOIRE DU NEW NORMAL AU TRAVAIL

SE TRANSFORMER POUR S'ADAPTER AUX TRANSFORMATIONS : un défi pour l'entreprise dans le New Normal au travail en 2024

Aurélie DUDEZERT
Florence LAVAL
et Fanny GIBERT

Neocase[®]



Sommaire

- 3 Petite histoire de l'Observatoire du NNT
- 4 Méthodologie de travail
- 5 Usages et productions de l'Observatoire
- 6 Le NNT en 2024 : Analyse du discours des répondants
- 12 Interprétation des résultats des travaux
- 18 Le NNT en 2024 : Des points de vue différents
- 22 Synthèse
- 23 Recommandations
- 24 Résultats du sondage - Plénière du 12.06.24

PETITE HISTOIRE DE L'OBSERVATOIRE

2013 - 2018

Historiquement, Aurélie Dudézert et Florence Laval conduisaient des travaux de recherche sur la transformation digitale des modes de travail et des organisations.

Aurélie a dirigé **l'Observatoire de la transformation digitale de l'ANVIE** de 2013 à 2018.

2018

Florence Laval a conduit une réflexion sur **la plasticité de la Fonction Ressources Humaine**, dans le cadre de son Habilitation à diriger des recherches soutenue en 2017.

2020 - 2021

Puis c'est en tant que Pr du Business Science Institute qu'elles ont participé à un **programme de recherche** initié par le Pr Michel Kalika en mars 2020 sur **l'impact de la crise sur le management**, puis à son prolongement en 2021. Différentes techniques de collecte et de traitement des données ont été expérimentées et déployées avec le soutien du BSI.

2022

Développé depuis janvier 2022 au sortir de la période Covid-19, avec le soutien de l'Institut Mines Télécom - Business School et de l'IAE de Poitiers et avec NEOCASE et Michelin, 2 entreprises partenaires, l'Observatoire du New Normal au travail est né de la nécessité de **prolonger ces travaux de façon plus microscopique**, c'est-à-dire en travaillant au plus près des individus et des organisations afin de comprendre le management et sa transformation face aux nouveaux modes de travail (télétravail, travail hybride) et à leur généralisation dans la période post-crise sanitaire.

Il s'agit d'une réflexion autour du New Normal :

- Quels sont les **nouveaux modes et les nouvelles pratiques de travail** ?
- Quel est leur **impact sur l'entreprise et son organisation, sur les collectifs de travail et sur les salariés** ?

L'Observatoire a une **double mission** :

- **La recherche** : identifier, comprendre et caractériser la transformation des organisations et des modes de travail au fil du temps
- **L'accompagnement** : apporter des réponses aux acteurs de l'entreprise (managers) et proposer des modalités d'accompagnement face aux mutations en cours



MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

Réalisation d'une **étude longitudinale** reconduite chaque année

Organisation de 4 focus group* annuels d'1h15/1h30 avec nos experts



Les thématiques abordées pendant nos focus group concernent le NNT : les modes de travail, le management, le collectif de travail ou encore les attentes de l'individu.

Les experts de l'Observatoire

Mobilisation d'un même groupe d'**experts** sélectionnés pour leur **expérience** et leurs **capacités réflexives** sur l'**évolution des pratiques de travail**

Une vingtaine de participants travaillant à des postes variés :

- **ressources humaines**
- **transformation digitale**
- **gestion des connaissances**

Différents secteurs d'activité, tailles d'organisation diverses, privé/public :

Neocase, Michelin, BNP Paribas Cardif, Arctus, CHU de Poitiers, RATP, Keolis, Conseil Départemental 16, SNCF, Eurofins, France Travail, Engie, Total Énergies, DGA...

Traitement et analyse des données recueillies (discours des experts)



- Retranscription des échanges
- Rédaction de comptes-rendus
- Analyse de données textuelles, analyse thématique des discours, analyse de contenu, analyse comparative N-1/N

Organisation d'une plénière

Séance collective de présentation et de discussion des résultats et des évolutions par rapport aux années précédentes



* Un focus group est une forme d'étude qualitative qui se déroule au sein d'un groupe particulier, défini par des critères culturels, sociétaux ou idéologiques, pour évaluer la réaction et les attitudes de ses membres face à un produit, un service, un concept...

USAGES ET PRODUCTIONS DE L'OBSERVATOIRE

- **Création d'une communauté affinitaire** : espace d'échange, de partage d'observations et d'expériences
- **Veille documentaire : partage d'articles à propos de sujets liés au NNT ou sujets abordés en focus group**



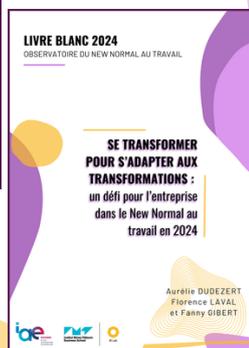
- **Production et diffusion des travaux :**

- Production **d'un livre blanc annuel** adressé aux membres puis disponible pour tous sur le site internet

- **Publications diverses** (articles, chapitres, ouvrages, presse ou internet)

- Elaboration d'une **série de podcast**, disponible sur plusieurs plateformes d'écoute : épisodes témoignages et sujets d'actualité

- **Travaux de recherche** notamment avec les doctorants



- **Les expérimentations :**
Méthodes d'intervention à destination des organisations pour **améliorer la réflexivité autour des pratiques managériales et des pratiques de travail.**

Exemples : **atelier Art-thérapie, expérimentation sur les traces numériques (my story in new normal)**



- **Création d'un réseau scientifique et managérial :**

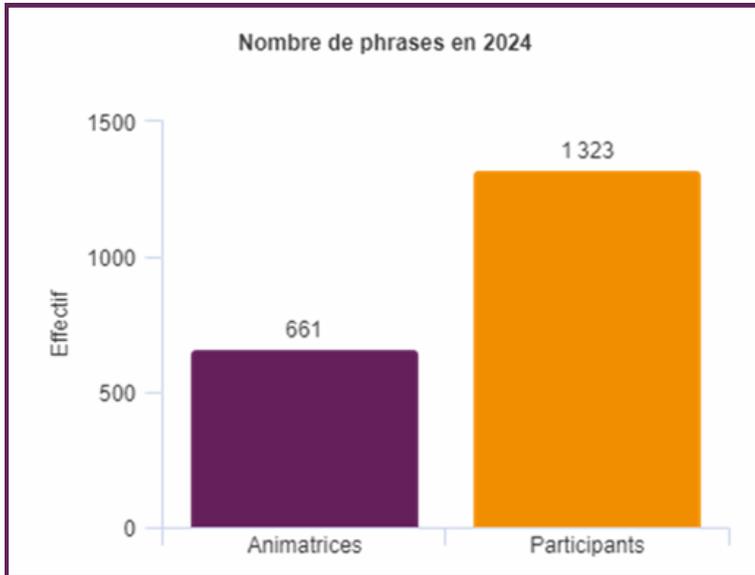
- Partenariats avec des associations (AFCI, Cezam, chaire ICHEC...)

- Collaboration avec des entreprises (sponsorship Michelin et Neocase) avec les doctorants

ANALYSE DU DISCOURS DES RÉPONDANTS



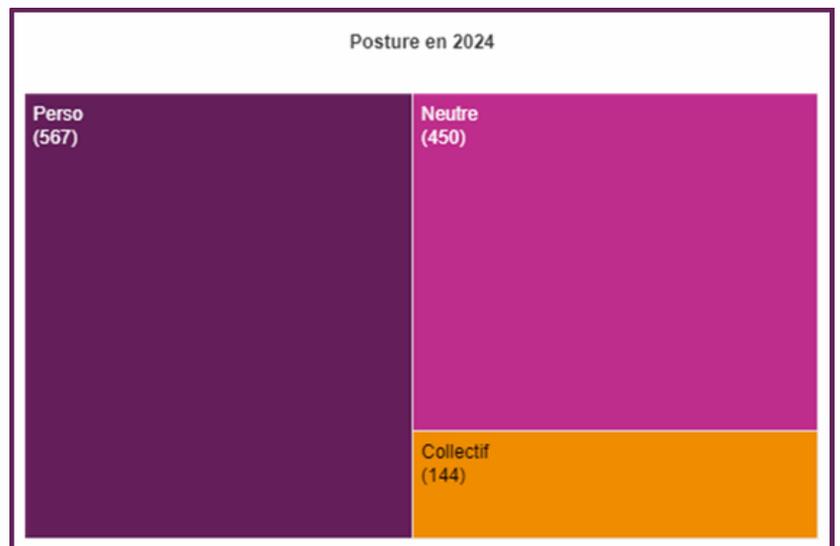
LE NNT EN 2024 : DES EXPERTS ENGAGÉS



Rappel de la méthode d'analyse du discours des experts :

- Retranscription des échanges en focus group
- Découpage de la base textuelle en phrases (une phrase équivaut à une idée)
- Analyse des phrases des experts

EN 2024, NOUS RÉALISONS L'ANALYSE DE DONNÉES SUR **1323 PHRASES**



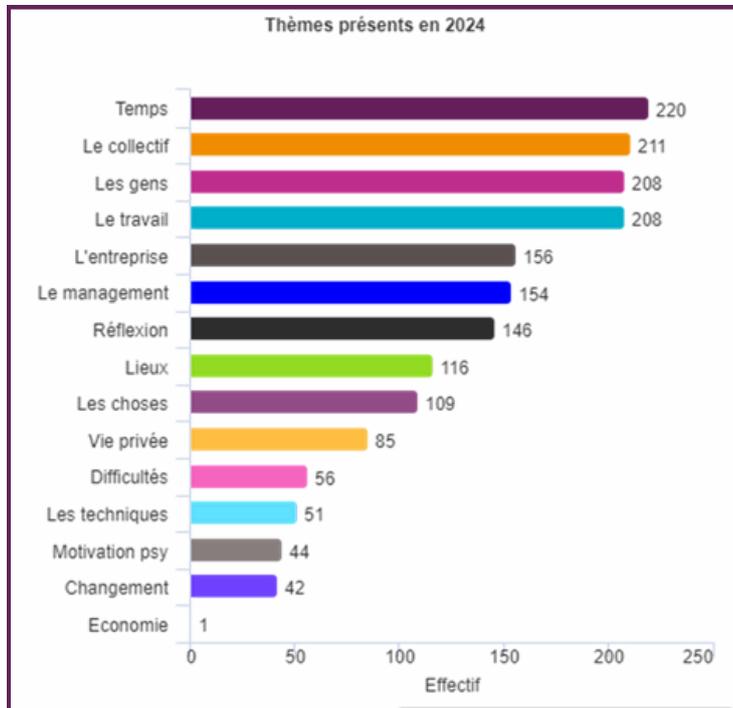
Une analyse avec thésaurus de la **posture des experts dans leur discours**

(type d'énonciation) souligne que leur posture est essentiellement individuelle (perso).

Les experts **s'expriment en leur nom (je=perso)** et moins en celui de leur entreprise (nous=collectif). Leur engagement est à **titre personnel afin de livrer leur propre expérience et leur expertise à l'Observatoire.**

Ce type d'énonciation confirme que les membres de l'Observatoire sont **engagés et impliqués dans la réflexivité sur le NNT.**

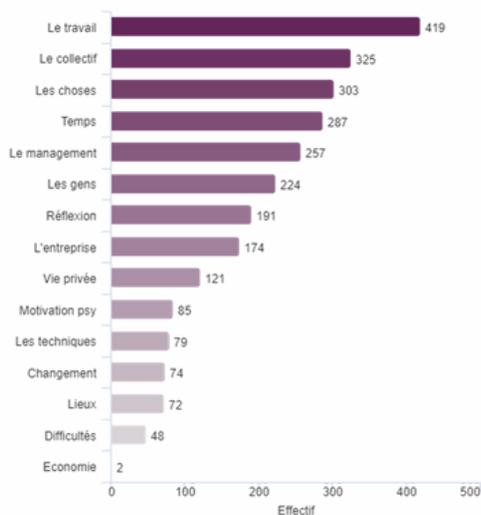
LE NNT EN 2024 : THÈMES ABORDÉS PAR LES EXPERTS



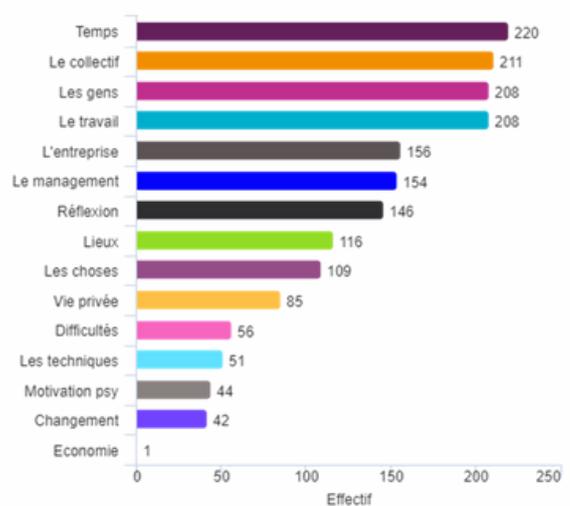
Une analyse détaillée avec un thésaurus spécialisé montre que le NNT en 2024 est vu comme un **questionnement sur le rapport au temps, au collectif et aux individus, dans un contexte de travail.**

Comparaison 2023/2024

2023



2024



On passe d'un questionnaire sur le travail dans son rapport au collectif, à l'incertitude et au management, à un **questionnement sur le rapport au temps, au collectif et aux individus, dans un contexte de travail.**

LE NNT EN 2024 : POINT DE VUE DES EXPERTS

L'analyse des **mots** les plus employés fait ressortir l'importance de **la place de l'entreprise dans le NNT en 2024.**

- Les mots qui reviennent le plus mettent en évidence l'entreprise (149 fois), les gens (86 fois) et les personnes (75 fois)

Ce résultat pose la question du rapport du salarié à l'entreprise.

« Moi, je pense que ça, c'est une illustration de la façon dont les **entreprises** pourraient redonner du sens et remobiliser les **gens**. »

« Je pense qu'effectivement, les **entreprises** aujourd'hui sont dans un cas où elles cultivent la désirabilité sociale en fait. »

« Cela met en avant de nouvelles injonctions paradoxales auxquelles les **entreprises** sont confrontées. »

2023



2024



En 2024, les préoccupations des participants sont tournées vers le rapport des salariés à l'entreprise : **pourquoi travailler en entreprise ?**
En 2023, elles étaient tournées vers le rapport des salariés à l'entreprise et au travail : **comment travailler en entreprise ?**

LE NNT EN 2024 : POINT DE VUE DES EXPERTS

L'analyse des **expressions** fait ressortir l'importance de **la place de la temporalité** dans les discours des experts avec le terme **aujourd'hui**.

Expressions récurrentes



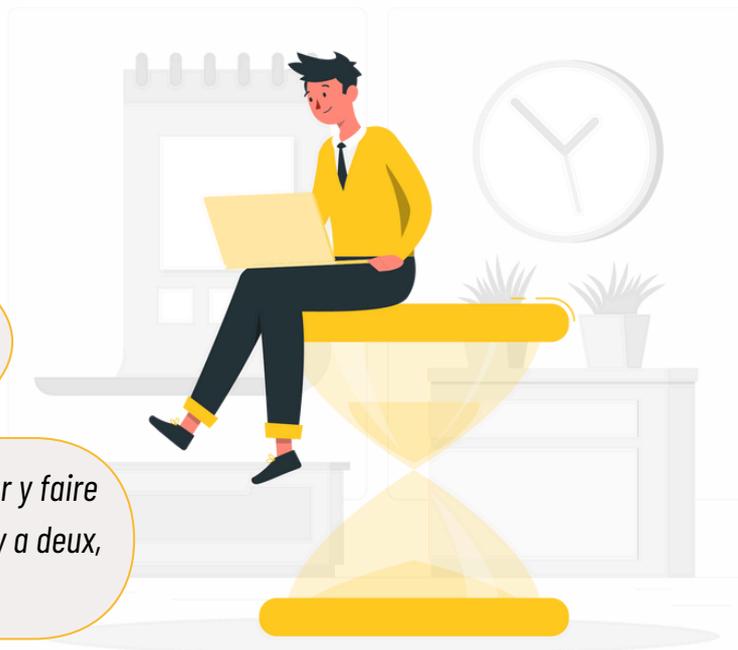
Ce résultat pose la question du **rapport des salariés au temps et/ou à l'évolution du travail dans le temps** :

- Prise de conscience que l'on vit dans un **moment particulier de l'Histoire**
- Difficulté à **se projeter dans le futur** ?

« Et moi je trouve qu'on stresse énormément les seniors **aujourd'hui** sur ces sujets-là... »

« Mais en fait, il y a une conscience **aujourd'hui**, on sait que la limite de l'IA, c'est l'énergie. »

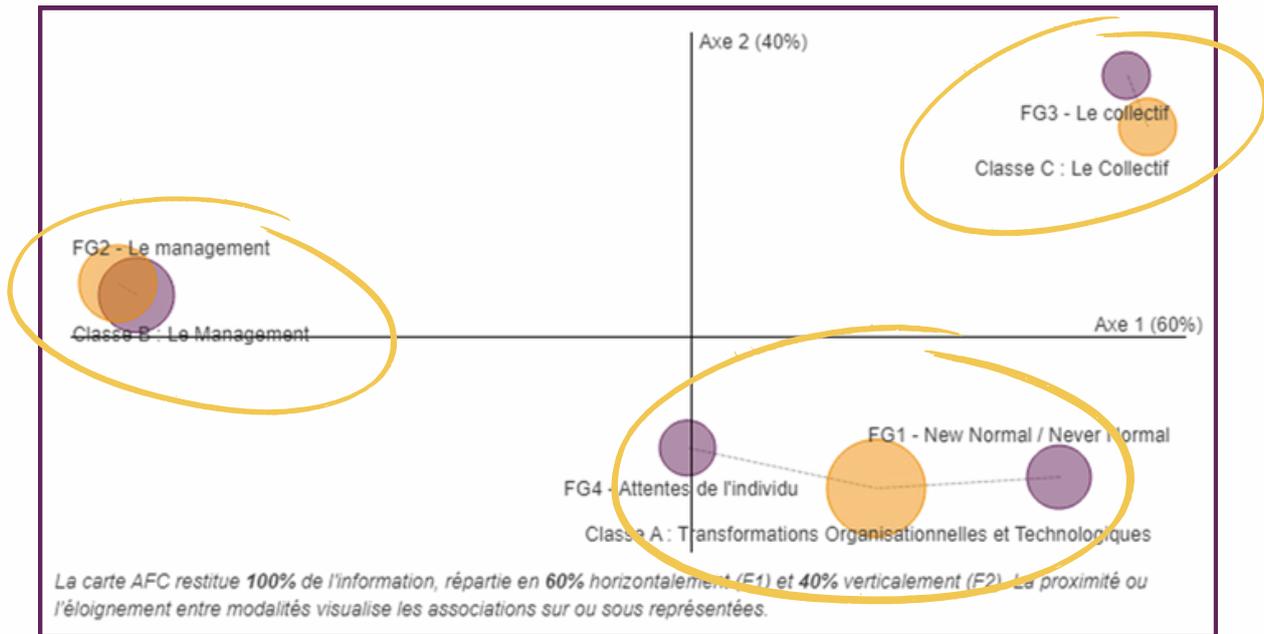
« On sait **aujourd'hui** qu'on ne va pas dans une entreprise pour y faire corps, y faire son parcours, alors que c'était encore possible il y a deux, trois ans potentiellement ou il y a quelques années. »



LE NNT EN 2024 : POINT DE VUE DES EXPERTS

L'analyse des idées exprimées met en évidence 3 catégories de discours :

- **Classe A : Transformations organisationnelles et technologiques**
- **Classe B : Le Management**
- **Classe C : Le Collectif**



On observe un discours très centré sur l'idée de **transformation permanente**.

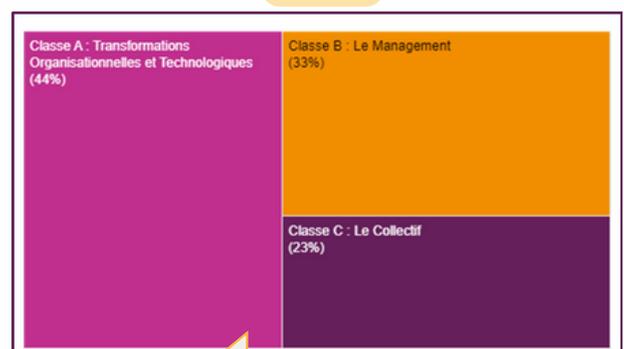
Comparaison 2023/2024

Les transformations de l'organisation et du contexte prennent une place prépondérante en 2024. Le collectif prend une place moins importante qu'en 2023, et la classe « travail » disparaît.

2023

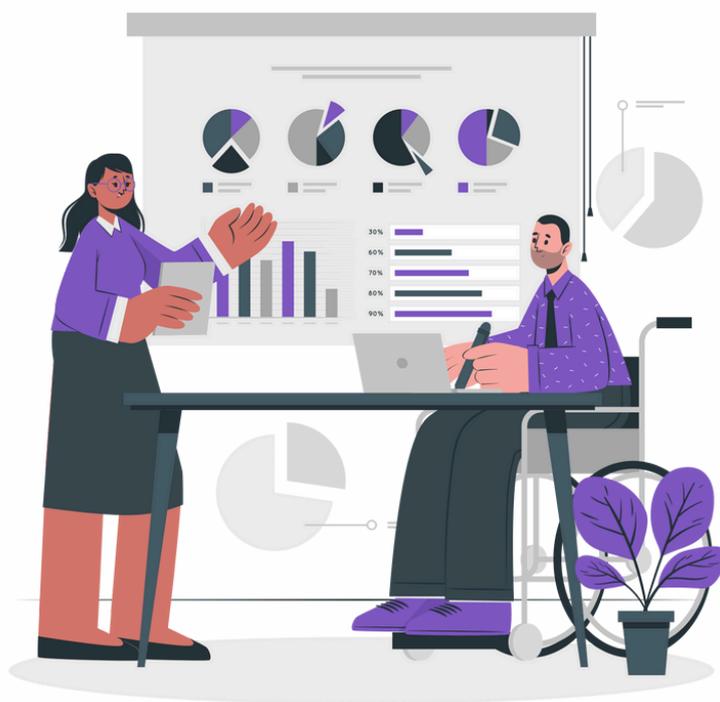


2024



« On pensait que c'était une **stabilisation** mais aujourd'hui, en fait, **c'est des évolutions majeures qu'on n'avait pas vues.** »

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DES TRAVAUX



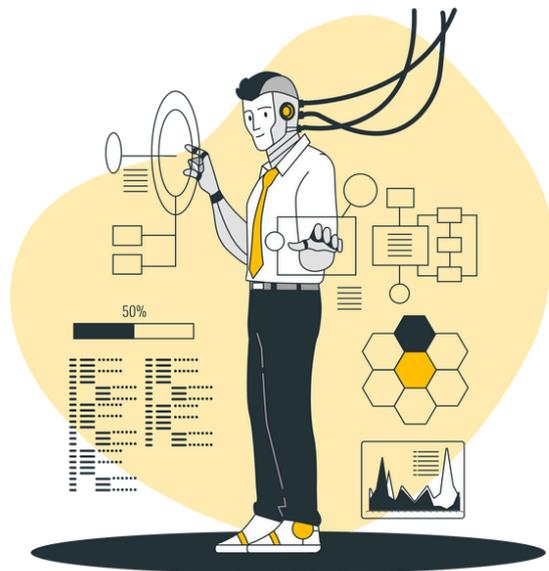
UN NEVER NORMAL BIEN INSTALLÉ

L'idée évoquée en 2024 est celle d'une entreprise qui évolue dans un contexte de permacrise qui s'installe dans le temps, sous la pression de différents facteurs.

- **Une accélération des nouvelles technologies** (outils, IA) : difficultés à voir une **stabilisation de l'environnement de travail**.

Le développement de ces outils est perçu comme **exponentiel, il n'y a plus de limites**.

« Je pense qu'on n'a pas fini de voir arriver des **nouvelles technologies** qui vont **nous questionner en profondeur** »



- De nombreux **événements extérieurs/exogènes** à l'entreprise tels que la crise environnementale (inondations...), le contexte géopolitique (conflit actuel dans la bande de Gaza)... **ajoutent de l'incertitude**.

L'entreprise doit **apprendre à composer** avec ces différentes dimensions pour **trouver un équilibre**.



« On va aller vers un monde où il y aura **de plus en plus d'incertitudes** et de plus en plus de choses qui nous impacteront. Voilà pourquoi, à mon avis, **il n'y aura pas d'environnement stable à envisager** dans les prochaines années ou même dans les prochaines décennies. »

LES DIFFICULTÉS À MOBILISER LES SALARIÉS EN MODE HYBRIDE

- Comme en 2023, il y a toujours une **difficulté à faire revenir les collaborateurs** (y compris certains managers) en présentiel, malgré les efforts des managers et des DG.



« J'avais proposé à mes managers que nous n'ayons que deux jours de télétravail pour couvrir un spectre suffisamment grand de présence avec nos équipes. **Je n'ai pas obtenu gain de cause, les managers m'ont dit « nous sommes des collaborateurs comme les autres, il n'y a aucune raison qu'on soit plus là qu'untel ».** »

« **Les entreprises ont travaillé sur le réenchantement** mais au travers d'éléments très matérialistes : des beaux locaux, des beaux services, **mais jamais au grand jamais on s'est posé la question du travail.** Qu'est-ce qu'on va faire quand on va venir sur le siège social ? Qu'est-ce qu'on va faire de nouveau ? Qu'allons-nous faire de mieux ensemble au niveau du siège de l'entreprise ? »

- Dans certaines entreprises où **le climat social est complexe**, certains collaborateurs **négocient ou dérogent aux règles** pour ne pas revenir au bureau (négociations pour les jours de TT, "tracances", fuite du travail en présentiel, stratégies d'évitement...).

« **C'est une forme d'évitement du présentiel**, pas forcément du travail, ou un **évitement des situations parfois conflictuelles avec d'autres collègues.** En fait, on arrive à une situation d'évitement **plutôt que de confrontation, de discussion** pour essayer de résoudre le problème. »

- Le cadre n'est pas clair, car **le droit du travail et le système managérial n'évoluent pas au même rythme que la pratique de travail.**

DES CONTRAINTES QUI ENTRAVENT LA STABILISATION DU MANAGEMENT EN MODE HYBRIDE

- **La réduction de l'espace des locaux** depuis la crise covid peut engendrer des **difficultés à organiser les présences sur site** car on ne peut plus accueillir tout le monde en même temps.

« On a dépossédé les gens de leur espace, même si on leur a mis des jolis trucs. »

- Une année 2024 marquée par des événements qui compliquent la stabilisation :

- Les Jeux Olympiques

Les top managers et DG redoutent la période des JO, sorte de « seconde crise covid » qui pousserait les collaborateurs à rester chez eux.



*« Je pense aussi qu'il y a **ce durcissement qui arrive en ce moment**, parce qu'il y a dans l'esprit des directions générales : « **si on ne se ressaisit pas maintenant, les JO vont passer avec leur lot de télétravail et autres, et alors là, le retour sur site, c'est fini** ». »*

- **Une instabilité due à la renégociation des accords de télétravail**, pour un certain nombre d'entreprises, 2/3 ans après la crise covid.

LE COLLECTIF : CONFIRMATION DE LA PLACE ESSENTIELLE DES MICRO-COLLECTIFS

- **Des difficultés à maintenir des bonnes relations** au sein du collectif, liées aux problèmes de communication qu'engendre la dématérialisation. Il est plus difficile de comprendre un autre « désincarné ».

« **Les relations s'échauffent beaucoup plus vite aujourd'hui.** Est-ce que c'est lié au fait que l'on n'est pas côte à côte ? Là où autrefois on l'était la plupart du temps, donc quand on ne se comprenait pas, la gestuelle, la traduction de signes sur le visage, **permettaient de voir l'inconfort de l'autre ou sa désapprobation**, ce qui est beaucoup **moins facile aujourd'hui, sur un écran.** Dans les réunions, en présentiel ou en distanciel, je trouve que **le ton monte beaucoup plus vite qu'auparavant.** »

- Et paradoxalement, le besoin du collectif pour mieux travailler. Bien que l'on travaille plus rapidement seul sur certaines tâches... **nous sommes plus performants en travaillant à plusieurs**, et nous faisons moins d'erreurs.

« On peut avoir la perception qu'on va être plus rapide à faire quelque chose et donc on le fait seul, mais c'est une erreur pour moi, c'est vraiment une erreur. **On ne sera jamais plus performant qu'en allant co-construire** une idée, une solution, un service, une réponse à un client, à un manager. »

- **En conséquence, la confirmation de la place des micro-collectifs**, des « tribus », avec des besoins et des dynamiques spécifiques, **au détriment du collectif de l'entreprise**, qui conduit à :

- une focalisation sur sa propre équipe de travail
- une diminution des contacts avec les autres équipes
- moins de travail en transversal.





ET L'INDIVIDU ?

- **Une individualisation accrue des attentes/besoins des salariés** : spécificités et éclatement des aspirations des collaborateurs.

« C'est très difficile d'embarquer tous les salariés dans la même direction. Et ce monde se fragmente parce qu'on a été de plus en plus dans une prise en compte **assez nombriliste des choses. On est concerné par soi d'abord avant de s'occuper du groupe.** »

- **Une augmentation de la place de l'affect et de la vie privée** dans le travail :
 - Car la frontière entre vie professionnelle et vie privée devient beaucoup plus floue avec le travail à distance
 - Car certaines entreprises « imposent » le partage de la vie privée pour chercher à recréer du lien dans le collectif.

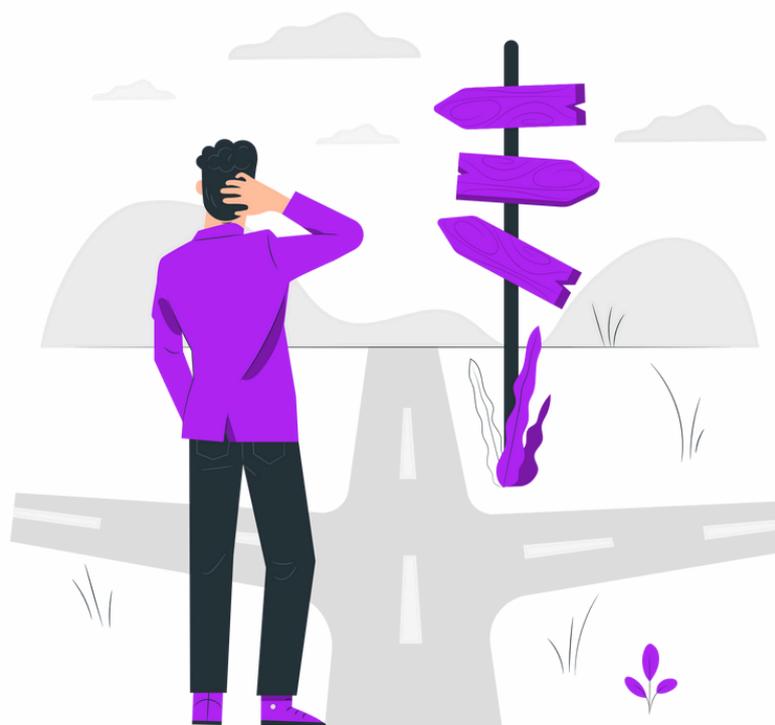
« Après, je trouve aussi que les gens ont tendance **à beaucoup plus s'écouter, beaucoup plus parler de leur ressenti, de leurs états d'âme. La part de l'affect a pris une place énorme.** »

- **Une intensification des journées de travail et une demande plus élevée en termes de productivité.** Les salariés priorisent alors les temps de travail seul (leur propre productivité), au détriment des temps d'échanges, de discussion avec les autres.

« Je pense que post COVID on a atteint un **stade d'intensification des rythmes des journées, puisqu'on additionne le présentiel, le distanciel...** Maintenant, comment valoriser ce que le simple dialogue avec l'autre, ne serait-ce qu'un quart d'heure ou une demi-heure, enrichit, me fait gagner ? »

- Toujours une recherche d'un **équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, parfois **au détriment de l'organisation.**

LE NNT EN 2024 : DES POINTS DE VUE DIFFÉRENTS



LES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS



- **Un climat de morosité, de tristesse, de colère...** mais surtout de **fatigue** chez les salariés, avec la sensation d'être pressuré. Sentiment d'un travail qui perd de son sens...

« Les gens se fatiguent beaucoup. J'ai des collègues qui ressentent le fait d'être pris dans une sorte de rouleau compresseur. »

« Et le fait de ne plus travailler ensemble, de travailler au travers des outils, on nous dit « vous allez voir, ça va simplifier, on va gagner du temps ». Mais en fait, on perd le sens du réel. »

- **La perte du goût de l'autre et le repli sur soi :**

- **Travailler à distance rend les relations de travail plus délicates, plus tendues.** Les salariés se comprennent moins bien de manière virtuelle, des tensions entre générations d'arrivants dans l'entreprise se multiplient.

- **Se mettre en mouvement** pour aller vers les autres **demande un effort.** Les salariés deviennent sédentaires.

*« Non seulement sur site, on est très focalisé sur un périmètre rétréci qui est son équipe, et en plus, **on devient des pépères et des mémères sédentaires.** Bouger, ça devient un vrai problème et je trouve que **ce manque de mouvement traduit aussi le manque de mouvement dans la tête** pour aller vers l'autre. **Il n'y a plus cette cinématique de mouvement** qui fait que ça ne nous coûtait pas de se donner rendez-vous pour aller prendre un café, pour aller prendre conseil sur un dossier. »*



LES CONSÉQUENCES POUR LES MANAGERS



Comme en 2023 :

- Difficulté à manager car le lien au site, et donc au collectif, se distend.
- Difficulté à être crédible lorsqu'on demande aux collaborateurs de revenir sur site, car il est **impossible de prouver** ce sentiment diffus que la productivité collective a diminué (toujours pas d'outil de mesure).

« C'est une question qui se pose à nous au niveau du travail hybride, du télétravail, c'est **comment on arrive à garder des collectifs soudés, cohérents, homogènes**, dans un contexte où on a un mode de télétravail assez développé, avec des technologies qui nous permettent d'être en mode synchrone, asynchrone... »

En 2024, on observe une particularité :

- Pour lutter contre les effets négatifs du travail à distance, les **directions générales se « crispent » et renforcent les modes de fonctionnement pré-covid** : management instrumental avec demande de reporting, retour obligatoire sur site, etc...

« Le management à la française avec des fois **la rassurance des managers de voir leurs troupes sous leurs yeux**, on l'a aussi, et on continue de lutter contre. Parce qu'on est face à **des individus qui sont ancrés dans des modes managériaux depuis les années 80** et qui ont du mal à en bouger. »

LES CONSÉQUENCES POUR LES ORGANISATIONS



- **Les organisations ont besoin de rester attractives pour maintenir leurs ressources humaines.** Elles cultivent leur désirabilité sociale et doivent s'adapter aux attentes individuelles des collaborateurs et des candidats.

« Je pense qu'effectivement, les entreprises **cultivent la désirabilité sociale**. Et c'est devenu **une course à l'échalote, c'est « à qui aura mis la meilleure innovation sur tel dispositif ? »** [pour attirer des candidats]. Il faut garder **l'esprit de team building**, il faut aussi être attentif à la cohésion des groupes, **mais en même temps à l'individu**. Donc en fait, c'est toute la difficulté. »

- Elles sont pourtant prises dans **des injonctions paradoxales**. Elles doivent composer **avec la mise en place des innovations technologiques exigées par les parties prenantes** tout en tenant compte **des problématiques de développement durable**.

« Ça met en avant de **nouvelles injonctions paradoxales** auxquelles les entreprises sont confrontées. **On nous demande de faire de l'IA, mais d'être RSE en même temps.** »



SYNTHÈSE

- On relève un déplacement des préoccupations :

En 2023, il s'agissait de remobiliser l'entreprise, c'est-à-dire la volonté de faire ensemble : **comment travailler en entreprise ?**

En 2024, la préoccupation est de faire face aux transformations futures en tant qu'entreprise : **pourquoi travailler en entreprise ?**

- Le futur du travail semble s'organiser autour d'un **never normal** : **très grande période d'incertitude** dans laquelle il est important de **fixer des règles et un cadre clair** pour que l'entreprise se développe.
- Par rapport à 2023, on retrouve **des interrogations sur la place des technologies** dans un **contexte géopolitique incertain** où les **enjeux environnementaux sont importants** et où les questions **d'intégration des différentes générations** de salariés sont de plus en plus posées.



RECOMMANDATIONS



- Prendre en compte et **accepter les tensions** : en situation de transformations profondes et de permacrise, il est normal qu'il y ait des tensions et du repli sur soi.
- **Renouer le lien** entre les directions générales et les salariés grâce au **dialogue constructif et sincère** (de tous les côtés).
- **Encourager les liens entre les équipes** même si ces liens sont informels (exemple : participation aux fresques du climat).
- Faire preuve de **décentrement** pour mettre en place des modes de travail, des espaces et des outils de travail **adaptés** (exemple : organisation d'activités de type "Vis ma vie")

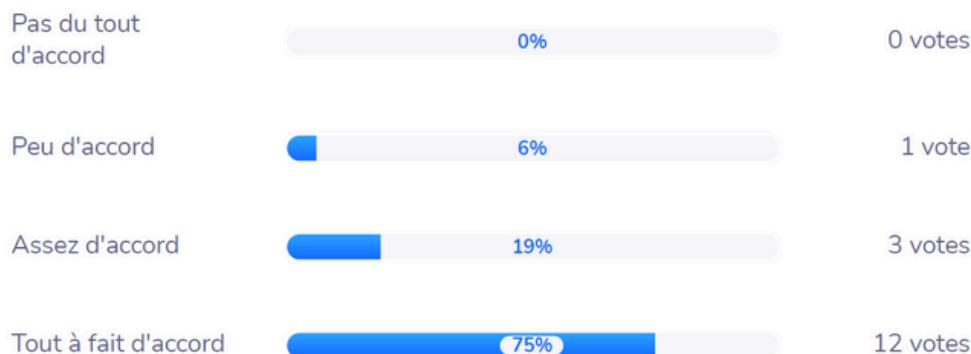
RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES EXPERTS À LA PLÉNIÈRE DE L'OBSERVATOIRE DU NNT

En 2024, j'arrive à me projeter dans le futur de mon entreprise



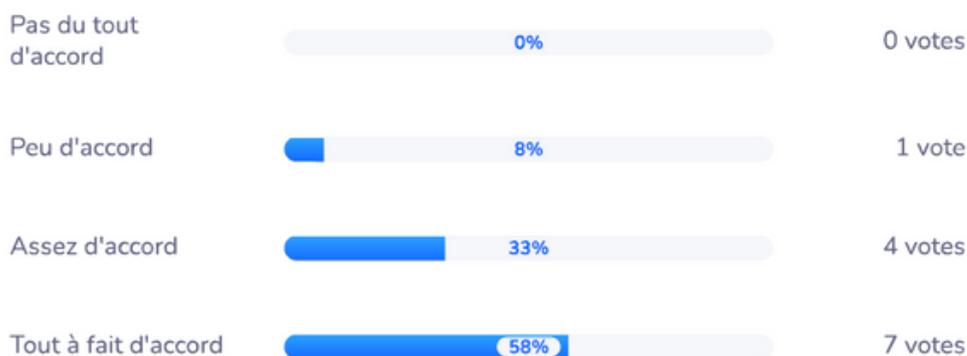
Le résultat indique que la majorité des experts **parviennent à se projeter dans le futur de leur entreprise.**

En 2024, les émotions et l'affectif jouent un rôle important dans le New Normal au travail



75% des répondants pensent que **les émotions et l'affectif jouent un rôle important dans le NNT en 2024**

En 2023, les émotions et l'affectif jouent un rôle important dans le New Normal au travail

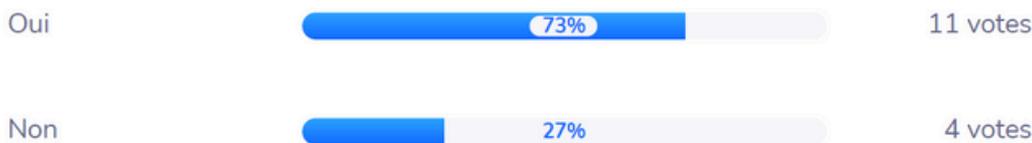


C'est une majorité plus importante qu'en 2023 (58%).

Cela confirme que **les émotions et l'affectif prennent une place de plus en plus importante, comme énoncé précédemment dans nos analyses.**

SUITE DES RÉSULTATS DU SONDAGE

En 2024, je vis mal les incertitudes liées aux évolutions de l'environnement



73% des experts vivent mal les incertitudes liées aux évolutions de l'environnement en 2024.

Quel(s) mot(s) définisse(nt) le management en 2023 ?



Quel(s) mot(s) définisse(nt) le management en 2024 ?



Les mots qui étaient les plus cités par les experts pour définir le management en 2023 étaient **"complexe" et "compliqué"**.

En 2024, les mots "complexe", "complexité" ressortent également. On peut observer l'apparition de nouveaux termes comme **"paradoxal" et "équilibriste"** qui confirment la prise de **conscience d'être dans un contexte de never normal**.

SUITE DES RÉSULTATS DU SONDAGE

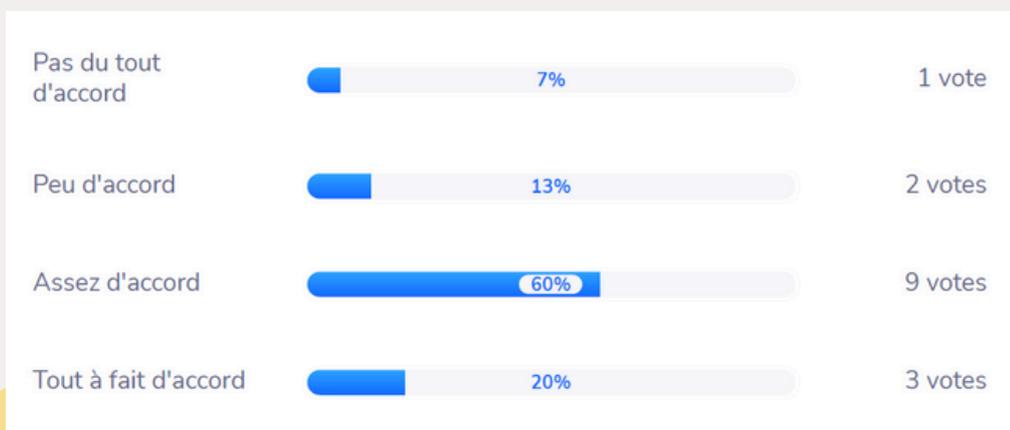
"Le NNT, en début d'été 2023/2024, je le vis bien !"
Répondez en prenant plusieurs postures :

- **Je suis un.e salarié.e, un individu lambda :**

2
0
2
3



2
0
2
4



En 2023, les répondants étaient assez d'accord pour dire que l'individu vivait bien le New Normal au travail.

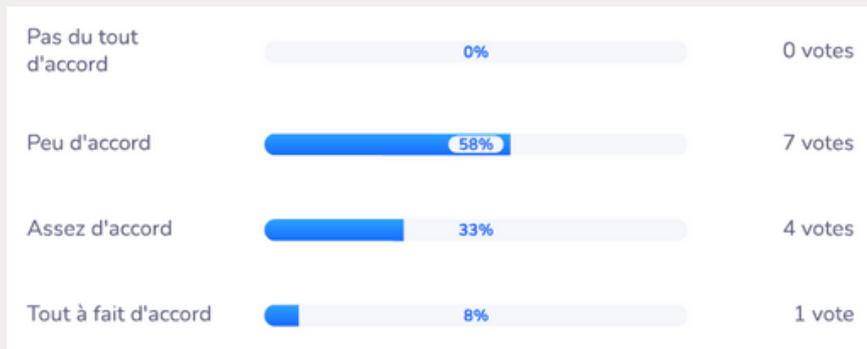
En 2024, **les experts sont en majorité d'accord avec le fait que le salarié vive bien le NNT.**

SUITE DES RÉSULTATS DU SONDAGE

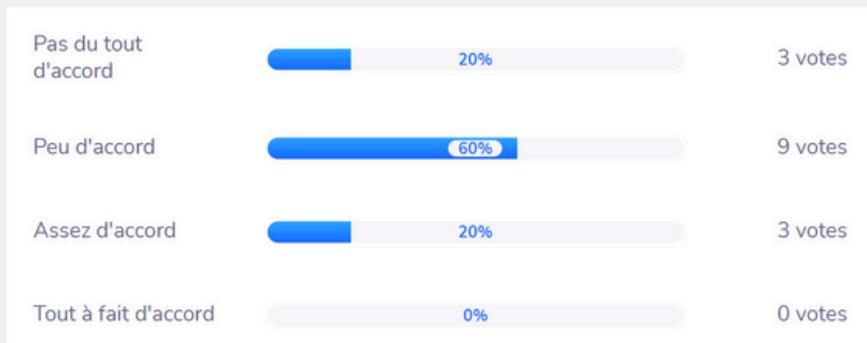
"Le NNT, en début d'été 2023/2024, je le vis bien !"
Répondez en prenant plusieurs postures :

- Je suis un collectif de travail, une équipe lambda :**

2
0
2
3



2
0
2
4

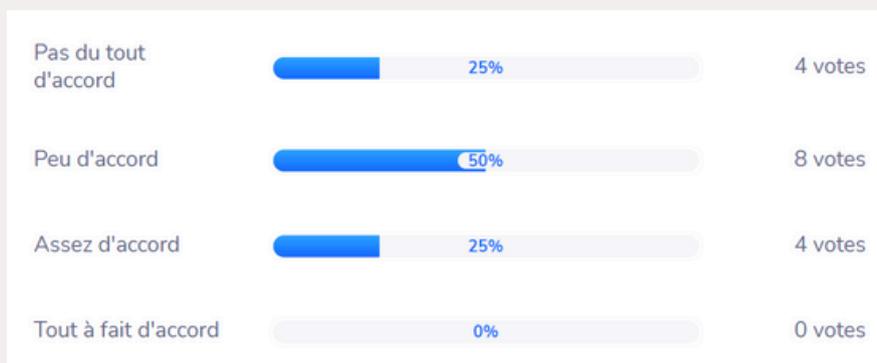


- Je suis une entreprise/organisation :**

2
0
2
3



2
0
2
4



En 2024, **80% des participants considèrent que le collectif ne vit pas bien le NNT, contre 58% en 2023.**

En 2023, les répondants sont plutôt **d'accord avec le fait que l'entreprise vive bien le NNT.**

En 2024, la tendance s'inverse. Pour **75% des experts, l'entreprise vit mal le NNT en 2024.**

Merci

aux experts de l'Observatoire qui ont permis la
réalisation de ce livre blanc !

Rodolphe BERNARD

Valérie GIBERT

Cécile RUFFIN

Stéphane MARAIS

Jean-François BOS

Mélanie BITTAR

Nathalie CONIGLIO

Brigitte FEIST

Aline RENAN

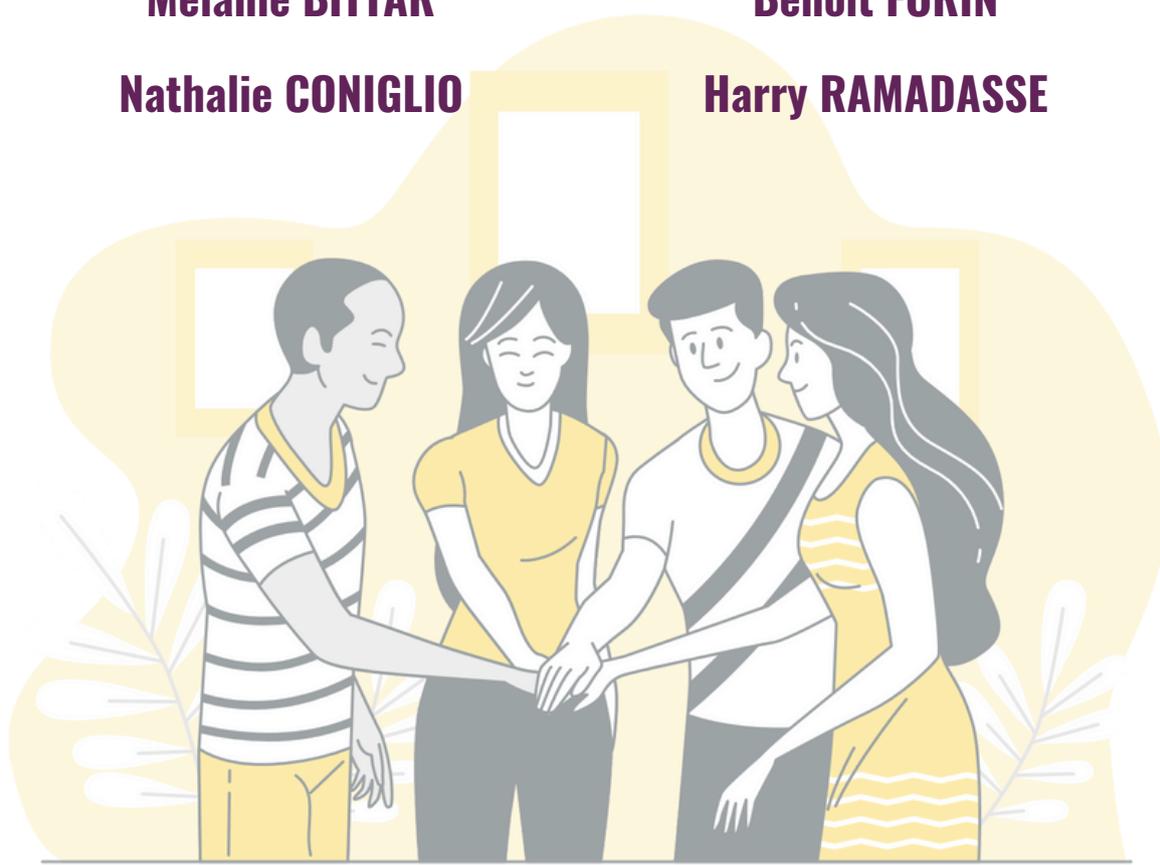
Isabelle REYRE

Jérôme MENARD

Laurence FOURCADE

Benoit FORIN

Harry RAMADASSE



Travaux récents de l'Observatoire :

Dudézert A., Laval F., Gibert F., Le Management Plastique : l'Art de la transformation digitale à l'heure du Never Normal, Editions EMS, A paraître, Septembre 2024

Ramadasse H., L'observation du travail digital des cols blancs : le développement d'un observatoire au sein du Groupe Michelin, Thèse de Doctorat, Université Paris Saclay, Mai 2024

Bittar M., E-GRH en PME, une quête d'efficacité ou de légitimité ? Le cas de l'introduction d'outils d'e-GRH au sein d'un éditeur de logiciels, Thèse de Doctorat, Université de Poitiers, Juillet 2024

Conseils de lecture en lien avec les résultats de l'Observatoire 2024 :

Patino B., Submersion, Editions Grasset, 2023

Dans cet ouvrage Bruno Patino, président d'Arte, propose une analyse de la société numérique dans laquelle nous évoluons. Il retrace son évolution des années 1970 à nos jours et souligne la place que tient désormais l'économie de l'attention dans un environnement qui croule sous le « déluge numérique ». Il propose des pistes de réflexion pour rétablir l'autonomie et la modération face à la submersion numérique, appelant à limiter l'exposition aux écrans et à promouvoir les moments de déconnexion.

Rosa H. Accélérons la résonance ! Pour une éducation en Anthropocène : entretiens avec Nathanaël Wallenhorst, Editions Le Pommier 2022

Avec la « résonance », Hartmut Rosa a proposé un concept pour remédier à l'accélération hégémonique et réifiante du capitalisme spéculatif, qui nous condamne à la croissance et à la surchauffe. Pour lui, la transformation en profondeur de nos sociétés ne se réalisera que si nous acceptons d'entrer dans un nouveau rapport au monde, marqué par une relation « responsive » avec lui. En quoi cette résonance peut-elle bien consister concrètement ? Et surtout en quoi pourrait-elle aider les jeunes générations à vivre avec la réalité de l'Anthropocène, chaque jour plus prégnante ? Dans *Accélérons la résonance ! Pour une éducation en Anthropocène : entretiens avec Nathanaël Wallenhorst* (Le Pommier, 2022), il propose quelques pistes de réflexion sur ce thème.

Recension de Jean-Marie Durand dans Philosophie Magazine : <https://www.philomag.com/articles/hartmut-rosa-vite-la-resonance>

Illustrations : <https://storyset.com/>

SE TRANSFORMER POUR S'ADAPTER AUX TRANSFORMATIONS :

un défi pour l'entreprise dans le New
Normal au travail en 2024

E-mails

aurelie.dudezert@imt-bs.eu

florence.laval@univ-poitiers.fr

fanny.gibert.3g5@gmail.com

observatoire.nnt@gmail.com

Site Web

<https://www.observatoire-nnt.com/>

LIVRE BLANC 2024

OBSERVATOIRE DU NEW NORMAL AU TRAVAIL