



# Diktat digital et réalité, un ressort de désengagement ?

La digitalisation à obsolescence programmée tous azimuts semble être un axe de simplification...

Le nouveau doit remplacer l'ancien, ce n'est pas nouveau.

Pas moderne, l'ancien, mais **le fruit laborieux d'une amélioration compétitive construite dans la durée** qui a permis, hier, de livrer 600 appareils sur une année.

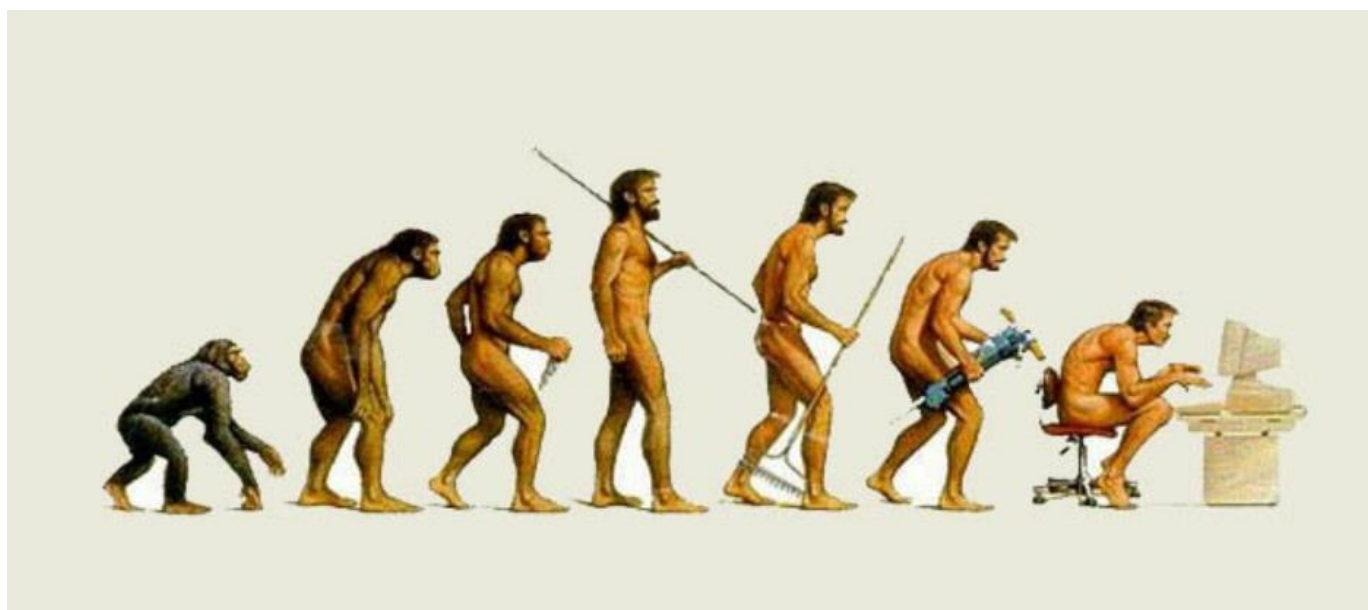
Alors la digitalisation disruptive, pourquoi pas... Mais **au service du bien-être au travail et de l'amélioration compétitive**. Ou bien, si la décision est purement économique, alors l'accompagnement de la « disruption » impose une conduite du changement à la mesure du traumatisme provoqué.

Car souvent, le « décommissionnement » de l'ancien oblige à adopter le nouveau tout en gardant l'ancien, **multipliant les outils et augmentant par ailleurs la fragmentation digitale**.

Ceci au détriment de l'harmonisation, dans un environnement digital constitué d'exceptions (militaires, secret-défense, etc.), et multiforme (autorités, fournisseurs, clients, etc.).

De quoi parlons-nous déjà ? Ah oui, de **simplification** !

Mais au fait !... Et Homo AIRBUS Helicopterus Vulgaris dans tout ça ?... On l'a informé ! Ça devrait suffire...



Pourtant, cette invasion digitale peut **l'éloigner du sens au travail**, de ses compétences, de son parcours, de sa passion, de son humanité... L'employé ainsi zombifié tangué entre irritation et résignation, dans une perplexité grandissante, **heurté par la brutalité de changements chronophages qui ne sont jamais abordés au cours de son entretien annuel. 20% de son temps est ainsi ignoré !**

Un ressenti dont un des symptômes regrettable est « **l'Alzheimer digital spontané** ». Entre impératif digital et objectifs tendus, l'employé s'adapte souvent aux dépens de la préservation de ses données. Des pans entiers de retex partent ainsi en classement digital vertical, sans que personne n'aie le moindre contrôle sur ce phénomène.



Chacun s'abstiendra de « speak-up » sur ce **manque de considération**, de peur d'un étiquetage « négatif-réfractaire-obsolète au nouveau monde ». Une bonne blague quand on sait que SAP à plus de 30 ans ! Et que ce ne sont ni quelques « likes » ou « tweets » qui optimiseront notre digitalisation.

Alors continuons, à marche forcée, tellement inégaux devant le diktat digital « in english ». **Tant pis pour les plus expérimentés** qui abandonneront avec amertume leurs précieuses archives - sous Outlook, Word, Power Point ou Excel - **et tant pis pour les plus jeunes** qui ne pourront en bénéficier.

Si une décision de management ne se discute pas, le temps passé par l'employé pour la mettre en œuvre se doit d'être reconnu et valorisé. **L'ignorer conduit à produire du désengagement.**

La CFE-CGC, en bon judoka syndical, propose d'utiliser la force du désengagement comme ressort d'un nouvel engagement. **Installons pour chaque employé un item « transformation » dans ses « Business objectives »**. Cet item valoriserait la réussite à répondre à l'obligation « d'empowerment » **avec des objectifs SMART correspondants**, afin que managers et employés en comprennent les résultats.

**Nous sommes un partenaire social.**

**Partenaire pour vous défendre, social pour vous représenter.**

**L'ADN DE LA CFE-CGC, C'EST VOUS !**

**S'opposer parfois Construire souvent Proposer toujours**



Disponible sur  
**App Store**

DISPONIBLE SUR  
**Google play**

Dans le cadre de sa démarche environnementale, la CFE-CGC récupère ce tract. Ne le jetez pas.