

Le point de vue des partenaires FING - Mouna Hassan et FO-cadres

Quoi de plus naturel qu'une enquête sur le travail à l'ère numérique nous amène à interroger nos partenaires sur leur quotidien professionnel, et sur la façon dont ils en perçoivent les évolutions. En allant à leur rencontre, nous avons voulu en apprendre un peu plus sur leur métier, l'organisation du travail dans leur structure, et leur permettre de nous donner leur vision de l'avenir du travail et des enjeux que les changements impliquent. Pour la FING, ces rencontres sont également l'occasion de confronter les tendances pointées au cours de l'expédition avec son terrain d'investigation.

Aujourd'hui, nous rencontrons Mouna Hassan, chargée d'étude et de communication au sein de FO-cadres. L'occasion de s'intéresser à l'organisation interne d'une structure syndicale, ainsi qu'à l'évolution du marché de l'emploi et des carrières des cadres.



Après avoir obtenu un master en conduite du changement (sociologie des organisations), Mouna Hassan évolue depuis 5 ans en tant que chargée d'étude et de communication au sein de FO-cadres. Cette structure est une entité nationale qui défend les intérêts des cadres et des ingénieurs du syndicat.

Ses fonctions incluent, par exemple, la gestion de la partie rédactionnelle du site internet concernant l'évolution du droit et des contextes de travail pour les cadres et les ingénieurs, et la production papier aux adhérents et non-adhérents (lettre d'actualités sociales / matériel de communication).

L'impact des TIC sur l'organisation interne

Mouna Hassan est tentée de définir son rôle comme celui d'une « community manager » qui relaie les communications et organise la diffusion des informations au sein du réseau des antennes locales et départementales, et dans les syndicats d'entreprise. Ces fonctions communication prennent un angle organisationnel fort, avec pour ambition de mener à une évolution des pratiques individuelles et collectives de coopération au travail. Celles-ci se transforment par l'intermédiaire des TIC mais un gros travail d'acculturation reste à fournir, avec, par exemple, la constitution prochaine d'un réseau social réunissant toutes les fonctionnalités nécessaires à l'animation et à l'autonomisation d'une communauté professionnelle.

Elle se souvient que lorsqu'elle a débuté à ce poste, la logique de travail en réseau existait peu, chacun avait son ordinateur avec ses données personnelles non partagées. Les générations d'utilisateurs qui ont vu l'arrivée de la micro-informatique dans les organisations ont tissé avec les technologies de l'information et de la communication des liens plus distants, mais on parlera ici davantage de méconnaissance que de résistance. Elle a petit à petit, sur la base du volontariat, intégré de nouveaux outils et méthodes de coordination et de communication, mais, n'ayant pas de formation technique et l'environnement syndical n'étant pas structuré comme celui de l'entreprise (niveau d'indépendance des antennes relativement élevé), cette mission est apparue d'emblée comme une entreprise à long terme. Une de ses premières tâches a donc consisté à construire une base de données.

La conduite du changement dans la structure s'est faite sur la base d'une inclinaison au dialogue que l'on pourrait qualifier d'organique, puisqu'elle imprègne naturellement la culture syndicale. L'indépendance relative de chaque antenne composant la fédération est aussi, bien sûr, motif à une transition plus accompagnée que prescrite.

Evolutions du marché du travail et de la gestion des carrières

En ce qui concerne l'évolution de la relation des cadres à leur employeur ou à la gestion de leur carrière, elle témoigne d'un éloignement entre les nouvelles générations et leur entreprise. On entre dans des rapports donnant-donnant où la relative sécurité du poste et le prestige de la structure ne suffisent plus. Les jeunes cadres ont intégré une vision de leur parcours professionnel reposant sur un continuum qui s'affranchit des bornes stratégiques et organisationnelles de l'entreprise. Précarisation de l'emploi, manque de reconnaissance dans le travail menant au désinvestissement, font également partie des constats que dresse la responsable syndicale, qui reconnaît que les employés tendent, en réponse, à s'épanouir de plus en plus en marge, ou à côté du travail.

Une évolution souhaitable pour la fluidification du marché du travail est la nécessaire adaptation des organisations recruteuses à la définition des profils par compétences (talents ou capacités dans l'approche anglo-saxonne) plutôt que par qualification. Ce discours est entendu depuis longtemps mais n'a pas vraiment fait bouger les lignes des modes de recrutement classiques. Les compétences acquises dans le cadre des temps de délégations syndicales, par exemple, ne sont pas souvent reconnues par les entreprises, alors que ce devrait être un biais logique de valorisation du lien salarial. Les outils numériques ont fortement impacté les modes de coopération et les dispositifs d'apprentissage, et les organisations qui n'ont pas pris le train de ces évolutions pourraient apparaître en fort décalage avec les aspirations d'une partie croissante de leurs employés.