



Par Sébastien Bequart, CEO et co-fondateur de Gymlib

Les nouvelles méthodes de travail : assassinat programmé des bureaux traditionnels ?

S'adapter à l'idéalisme contemporain. Voici les maîtres-mots aujourd'hui. L'arrivée en force des Millennials a bouleversé le fonctionnement de l'entreprise, aussi bien au niveau de la reconnaissance et du management que des méthodes de travail. Le salariat a perdu de sa splendeur. Les travailleurs sont désormais en recherche de plus de flexibilité, mais aussi de plus de sens dans leur travail ou encore d'un meilleur accès aux formations. Face à ce constat, les entreprises sont obligées de se renouveler pour continuer d'attirer les talents. Les nouvelles méthodes de travail ont-elles signées la fin de l'environnement de travail tel qu'on le connaît ?

Un quotidien volontairement réenchanté...

65% des Millennials estiment que les méthodes de travail traditionnelles les empêchent de développer leur potentiel*. Par méthodes de travail traditionnelles, il faut comprendre environnement de travail dans lequel la hiérarchie est au centre; les méthodes traditionnelles sont caractérisées par leur formalisme. Ainsi, face à la digitalisation des sociétés et aux attentes des nouveaux talents, les entreprises se doivent de s'adapter et de repenser leurs modèles de collaboration face à des générations plus instables. En effet, un Millennial recherchera un travail environ 22 fois au cours de sa carrière VS un baby-boomer moyen qui lui recherchera un emploi 11,7 fois.

En mettant en place de nouveaux modèles pour séduire les travailleurs, les entreprises tentent également de répondre à une problématique qui découle de ces évolutions : la qualité de vie au travail, devenue un critère majeur de sélection. La perception et les attentes des salariés vis-à-vis du travail évoluent de manière inédite. Dans ce contexte, de nouvelles méthodes de travail émergent lorsque d'autres se renforcent : espaces de co-working, travail en remote, digital nomads, freelances. Les grandes entreprises sont contraintes d'intégrer ces moyens et méthodes, le plus souvent lancés en start-up. Ne pas jouer le jeu s'avère risqué : l'agilité et le recrutement sont directement mis en danger.

... mais solitaire

Comme toutes évolutions, les nouvelles méthodes de travail ne renferment pas que des avantages, et présentent certains écueils. En effet, elles ont toutes un point commun : elles s'orientent vers le nomadisme et l'indépendance du salarié. Le bureau traditionnel n'a plus lieu d'être, une simple connexion internet suffit : le salarié aspire à plus de bien-être et de liberté, « travailler où je veux, quand je veux » semble devenir le slogan d'une majorité de travailleurs. Toutefois, cela se fait au détriment d'un esprit d'entreprise, d'un sentiment d'appartenance et d'une cohésion d'équipe matérialisée et forte.

Une balance nécessaire

Pas de doute, il est nécessaire d'être à l'écoute et d'avoir une veille active sur ce nouveau rapport au travail. Mais il ne faut pas tomber dans le piège de vouloir instaurer, au sein de l'entreprise, une méthode qui est à la mode sans en évaluer la pertinence. En effet, chaque structure à une taille différente, une localisation différente, et ne nécessite pas la même approche et la mise en place des mêmes méthodes. Ces dernières sont souvent mises en oeuvre rapidement, sans recul, et ne sont pas forcément la solution à un problème identifié. Par exemple, le travail en remote peut-être une bonne chose, mais ce n'est pas parce qu'il est permis, qu'il faut l'utiliser tous les jours : la cohésion d'équipe doit être centrale dans une entreprise, ainsi que le sentiment d'appartenance. En ce sens, les bureaux traditionnels ne peuvent pas mourir, car cela sonnerait la mort de la culture d'entreprise; difficilement transposable si les salariés sont tous éparpillés.

L'entreprise qui veut instaurer ces nouvelles méthodes de travail doit prendre de la hauteur et les appréhender de manière plus globale. Il faut les intégrer dans une conduite du changement de plus grande envergure, le plus important étant que ces transformations soient portées et incarnées par les membres de la direction, mais également que l'ensemble des salariés y adhère.

Sources

*Étude PWC, «*The future of work to 2030*», 2017

**Étude BLS, article *Change the Work* "Le futur du travail est là et ne fait pas si peur", 2017