



New Work Barometer

QUI EST CONCERNÉ PAR LE NOUVEAU TRAVAIL ?

Voici les résultats de la toute dernière enquête sur le nouveau travail

Comment voulons-nous travailler ? Et comment voulons-nous organiser notre travail ? C'est ce que nous avons demandé à quelques-uns des plus jeunes actifs dans le cadre de notre étude réalisée fin 2019 sur l'agencement des postes de travail pour la génération Z. La tendance qui s'est dessinée alors était très peu marquée : d'une manière générale, les interrogés souhaitaient plus de flexibilité horaire et géographique, travailler plus souvent en équipes de projet et de manière plus agile mais pas forcément moins hiérarchisée.

Et aujourd'hui, deux ans et une rupture décisive plus tard due à la pandémie, qu'en est-il des journées de travail plus souples, des hiérarchies horizontales et de plus de responsabilité individuelle ? Les visions du mouvement du nouveau travail se sont concrétisées ces derniers mois. Selon le baromètre du nouveau travail publié récemment par la SRH Berlin University of Applied Sciences en collaboration avec le magazine d'entreprise et Commax Consulting, les petites et moyennes entreprises appliquaient le concept de nouveau travail de manière plus large que les grands groupes.

Qui applique les modèles de nouveau travail, et où ?

Le 23 Mai 2021, le philosophe Frithjof Bergmann est décédé au États-Unis à l'âge de 90 ans. Il avait défini la notion de nouveau travail et popularisé l'idée d'un travail plus libre reposant sur des principes tels que la liberté, la responsabilité individuelle, le bien-fondé, l'évolution et la responsabilité sociale ainsi qu'une conception de l'émancipation psychologique. Ses idées ont trouvé un terrain fertile en Allemagne et ont modifié le regard que nous portons sur le travail.

Nouveau travail = télétravail ? Pas tout à fait !

La principale nouveauté de ces derniers mois a été une plus grande autonomie au travail, mais elle ne représente qu'un aspect de la mutation que connaît le monde du travail. Les grandes entreprises aussi bien que les plus petites appliquent de plus en plus souvent les modèles de nouveau travail suivants :

- + Gestion orientée vers l'émancipation qui mise sur un rôle plus marqué du personnel
- + Autonomie en termes de temps de travail
- + Gestion agile
- + Travail de projet agile
- + Aplanissement des hiérarchies
- + Carrières composites, c'est-à-dire alternance des fonctions et des rôles
- + Équipement en technologies mobiles
- + Partage des postes
- + Concepts de bureaux ouverts

Il est intéressant de constater que les entreprises ont à peu près la même conception du nouveau travail, quelle que soit leur taille, mais qu'il y a des différences dans la pratique, c'est-à-dire au niveau des mesures qu'elles appliquent.



Les petites et moyennes entreprises mises plus souvent sur :

- + Structure démocratique de l'organisation
- + Carrières composites
- + Aplanissement des hiérarchies

Outils de nouveau travail dans les grandes entreprises

- + Travail de projet agile
- + Équipement en technologies mobiles
- + Barcamps, sessions avec des ateliers ouverts

- + Système de suggestions au sein de l'entreprise
- + Design thinking
- + Digital leadership, diriger à l'ère du numérique
- + Hackatons, c'est-à-dire événements collaboratifs destinés à développer des logiciels et des matériels
- + Valorisation des tâches, élargissement des attributions accompagné d'une formation continue adaptée
- + Partage des postes

L'étude a révélé que parmi les 34 mesures, les PME, c'est-à-dire les entreprises employant jusqu'à 1000 personnes, en appliquaient en moyenne 7,54 tandis que les grandes entreprises en mettaient 1,5 de plus en œuvre. On remarque que les petites entreprises ont plus souvent recours à des outils et des méthodes qui comportent une démocratisation plus poussée des structures de l'entreprise. Les relations de pouvoir évoluent au profit des employés en raison des hiérarchies horizontales et d'une structure démocratique de l'organisation, tandis que les grandes entreprises ne changent souvent rien à leurs pratiques dirigeantes et à leur utilisation des ressources.

Une transformation adaptée à la culture d'entreprise

La vitesse à laquelle les changements se manifestent dans l'organisation est souvent une question de taille : les petites modifications se mettent en place plus vite que les grands changements et une transformation plus approfondie est réalisable plus rapidement dans une petite entreprise.

En tant qu'installateur qui accompagne sa clientèle tout au long du processus de conception des bureaux, nous constatons souvent que les évolutions organisationnelles vont de pair avec celles de l'espace et qu'une réorientation de l'environnement de bureau a des répercussions sur le comportement et le vécu des employés.

C'est pourquoi nous travaillons volontiers avec nos partenaires et nos clients en visant des objectifs : Quels aspects de votre culture du travail souhaitez-vous changer ? Lesquels de vos points forts souhaitez-vous continuer d'utiliser et qu'est-ce qui passe à l'arrière-plan ? N'oublions pas qu'un concept de bureau ouvert, le travail de projet agile ou un poste de travail partagé ne sont pas des fins en soi mais qu'ils ont pour but d'étendre le succès de votre entreprise, d'augmenter la motivation de vos employés et de canaliser des postulants dont les profils répondent parfaitement à ce que vous cherchez.



Cet article se réfère aux publications suivantes :

Schermuly, Prof. Dr. Carsten C., KMU setzen New Work tiefgreifender um als Großunternehmen, 02.09.2021 New-Work-Barometer 2021, SRH Hochschule Berlin <https://www.haufe.de/personal/hr-management/vergleich-verstaendnis-von-new-work-in-kmu-und-grossbetrieben80550482.html>, dernière consultation : 06/10/2021

Schermuly, Prof. Dr. Carsten C. New Work im Krisenmodus, 17.08.2021, New-Work-Barometer, <https://www.haufe.de/personal/zeitschrift/personalmagazin/personalmagazin-ausgabe-92021-personalmagazin/new-work-barometer-auswirkungen-von-corona-auf-new-work-549346.html>, dernière consultation : 06/10/2021

MUTATION. VALEURS. AVENIR. ÉTUDE SUR L'AGENCEMENT DES POSTES DE TRAVAIL POUR LA GÉNÉRATION Z. Les effets sur la satisfaction des employés et l'attractivité des employeurs. Directeur de publication : König + Neurath AG. Enquête menée et réalisée par le Handelsblatt Research Institute. Octobre 20219

Hornung, Stefanie, « New Work ist nicht nebenwirkungsfrei », News 16.04.2021 Befragung New-Work-Barometer 2021, <https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-interview-mit->

