

En 2030, le bonheur sera au travail

Collectif d'experts membres du Club de Bruxelles *

Un rapide état des lieux du marché du travail suffit à démontrer l'incommodité du système économique actuel à répondre aux grands enjeux du moment.

Le canyon se creuse entre les compétences des demandeurs d'emploi et le nombre croissant de jobs vacants. L'absentéisme au travail pour cause de stress, de dépression, d'anxiété a doublé en 20 ans. Le nombre de burn out en Belgique a également doublé en seulement 5 ans.

Le vieillissement de la population aura des conséquences socio-économiques gigantesques d'ici moins de 5 ans, en plus de l'impact sur les soins de santé. Les inégalités ont atteint un pic historique qui met à mal la cohésion sociale — les gilets jaunes n'étant que le sommet de l'iceberg.

Face à la non-durabilité du paradigme actuel, nous prônons une transition vers une nouvelle économie holistique qui place l'humain en son centre. En intelligence collective, nos différents experts ont défini les cinq grandes clés indispensables sans lesquelles il est impossible d'envisager une rentabilité humaine et économique.

1. Reconnecter une population éreintée par le travail

Est-il possible d'écrire l'avenir de votre entreprise avec des employés stressés, en dépression, et dans la peur de perdre leurs acquis? Les chiffres donnent froid dans le dos. D'ici 2030, 4,6 millions de travailleurs devront se former pendant 3 à 18 mois pour adapter leurs compétences.

Qui va prendre le temps de se mettre à niveau si la majorité de la population n'est pas motivée par son job? Il est donc nécessaire d'incorporer des démarches de déconnexion avec sa puissance personnelle. La transition économique ne pourra se réaliser avec une population «malade du travail».

2/Perception, conscience des enjeux et transparence

Sans une transparence sur les informations, les collaborateurs ne comprendront pas les enjeux de l'entreprise. Pour être efficace, pour réveiller la curiosité du personnel et assurer la crédibilité du leader, l'accès à l'information sur l'état financier, les échanges et les perspectives de l'organisation doit être total. D'ici 5 à 10 ans, comment voulez-vous passer le cap sans activer l'intelligence collective des équipes, en cachant votre jeu? Impossible. Il va falloir faire des alliances stratégiques avec des parties prenantes jusqu'alors improbables — en confiance.

3/Mise en cohérence des énergies des équipes avec celles des projets

40% des employés estiment que leur travail n'est pas indispensable, qu'il ne contribue en rien à la société. Il s'agit d'un système inouï d'inefficacité. Il faut redonner du sens et de la puissance au travail. L'énergie, la passion, la quête personnelle du collaborateur doit être en cohésion avec le projet. Il est prouvé que l'humain a besoin de contribuer au bien commun et au progrès. Ce n'est pas pour rien qu'on observe chez les jeunes un attrait grandissant pour les métiers de l'économie sociale et solidaire.

4/Participation inclusive – de la créativité en permanence

Il est temps de donner la parole à tous les acteurs, d'accorder de l'autonomie et des responsabilités aux équipes. Il faut maxi-

40% des employés estiment que leur travail n'est pas indispensable, qu'il ne contribue en rien à la société. Il s'agit d'un système inouï d'inefficacité. Il faut redonner du sens et de la puissance au travail.

miser l'apport des 4 générations présentes sur le marché du travail. Celles-ci doivent impérativement être connectées. En remplaçant la vieille vision «top-down» par une vision «all-together», le leader accepte de ne plus être le seul référent. La passion d'apprendre et la curiosité des collaborateurs apporteront des connaissances et de la créativité en permanence. C'est sur le terrain et collectivement que nous créerons les business models de demain. L'apprentissage se fera entre pairs, il va falloir «faire ensemble».

5/Smart work

Depuis 2008, la productivité est soit en baisse, soit connaît une augmentation moins forte que dans les années 90 et début 2000. Nous sommes donc de moins en moins efficaces — même avec les couches d'automatisation et digitalisation — et cela n'est pas tenable. Nous devons absolument apprendre à travailler le plus «smart» possible: travailler en réseau, en gestion de projet efficace, conclure des alliances.

Travailler intelligemment signifie aussi offrir un espace de travail propice à l'émergence de nouvelles solutions de création de valeur: liberté de manœuvre, possibilités de «challenger» la direction sans risque, agilité, accès aux marchés et parties prenantes. La résilience collective est un concept clé: «Trompez-vous souvent, mais apprenez vite.»

En résumé, donc, l'ancienne vision linéaire de l'économie a prouvé qu'elle n'était durable ni humainement ni économiquement. Tous les chiffres démontrent que l'ancien modèle de management est à bout de souffle. Il n'est plus viable. Cependant, cette situation est propice à l'avènement de nouveaux modèles d'organisation. Nous constatons ainsi un intérêt croissant pour le management collaboratif, l'entreprise libérée, la prise en compte de valeurs intangibles. L'avenir est à l'organisation intelligente qui permet la participation inclusive et contribue aux enjeux.

* Le Club of Brussels est un groupe de réflexion sur la transition économique. Grâce à l'apport de divers experts, son objectif est de créer des outils visant à implémenter une économie systémique, durable et innovante. Les experts participants au workshop 'Marché du travail' étaient: Michel de Kemmeter, Antoine Arnould, Eve Calingaert, Eric Hereman, Eric Gillet, Leo Exter, Marc Ruelle, Jean Debrosse, Marc Vossen, Didier Van Rillaer, Jean-Louis Boogaerts, Olivier Chaput, Bruno Arnould, Christian Ghymers, Sonya el Mouwafiq et Dominique Dierckxens.

