Entreprise de demain : quelles nouvelles façon de travailler ?

Le confinement a mis à mal les cloisons souvent très nettes entre vie privée et vie professionnelle. Comment cela pourrait-il rester sans incidence sur le monde de l'entreprise ?

Temps de lecture : minute

10 septembre 2020

Je me souviens de mes premières discussions entrepreneuriales avec mon grand-père qui me parlait de son expérience de chef d'entreprise. Il avait coutume de me vanter la fameuse organisation scientifique du travai avec laquelle il gérait son usine, non sans un certain paternalisme. Et pour cause.

À l'époque, la hiérarchie était pyramidale, l'employé, au service de l'organisation, était payé pour "faire", scrupuleusement surveillé par ses supérieurs. Il intégrait le plus souvent l'entreprise dans l'idée d'y faire carrière en gravissant les échelons. Mais les temps changent, et notre rapport à l'entreprise n'est plus ce qu'il était. Grâce aux nouveaux réseaux de communication, l'employé a toutes les clefs pour choisir son entreprise. Et il n'est plus uniquement question de salaire. Ses critères s'étendent au temps, au cadre de travail, aux valeurs portées ou encore aux avantages offerts. On observe aussi une nette tendance à l'infantilisation des salariés. De plus en plus, les entreprises misent sur des aspects ludiques pour attirer leurs recrues : baby foot, espaces lounge, "coolisation" de la culture d'entreprise à grands renforts d'uniformes décontractés tels que hoodies, jeans et baskets.

Employeur/employé : l’ère du paternalisme révolue

Malgré tout ça, la fidélité de l’employé à l'entreprise n’existe plus et il est désormais rare de passer sa vie entière dans une même société. Les études montrent en effet que l'on y entre pour une moyenne de 3 à 5 ans. Quant au management, il est maintenant organisé autour d’organigrammes aplanis, qui voient les responsabilités réparties sur un plus grand nombre d'acteurs et actrices et offrent davantage d'indépendance à chacun. Ainsi, on se focalise plutôt sur la tâche à accomplir que sur le temps de travail, créant une opportunité pour les experts et expertes freelance, devenus légion sur le marché de l'emploi. De quoi offrir plus de flexibilité aux salariés, conscients de ne plus être rémunérés pour leur présence mais bel et bien pour les tâches accomplies.

À lire aussi

3 clés pour recruter et fidéliser des profils d’exception

L'un des signes de ces récents changements réside dans la nouvelle configuration des espaces de travail. Exit le tranquille bureau dont on ne sortait que pour une réunion ou aller déjeuner. Il faut maintenant s'accommoder des espaces partagés et modulables, dépersonnalisés, quand il est encore question d'aller travailler dans les locaux de l'entreprise. Résultat, plus d'échanges, plus de convivialité, un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée, dans le but entre autres et on le verra plus loin, d'améliorer l’efficacité des employés.

À travers tous ces aménagements, l'entreprise 3.0 préparait ainsi sa mutation depuis quelques années déjà. Mais pourquoi un tel changement de modèle, dirigé vers une plus grande liberté des travailleurs ?

Travailler un peu, tout le temps, partout

Les villes dans lesquelles est centralisée l’économie sont de plus en plus difficiles d'accès en termes de logement. Or, la société incite de plus en plus à un mode de vie tourné vers le bien-être et l'écologie. En témoigne la flambée des prix de l’immobilier dans un rayon d’une à deux heures autour de Paris lors du déconfinement : nombreux sont les citadins tentés par une forme d'exode urbain, partagés entre le dynamisme de la ville et une vie plus douce à la campagne.

Entre le loyer, les charges, les taxes ou encore les équipements, le poids que représentent les coûts liés aux locaux d'une entreprise est énorme. Dans les grandes villes, c'est même souvent le premier poste de dépenses. Le développement des nouvelles organisations du travail permet d’alléger ce poste, ou tout au moins de lui offrir plus de flexibilité.

Cela donne davantage de force à l'entreprise et lui permet de mieux faire

face aux crises économiques ou sanitaires. En effet, elles peuvent ainsi fonctionner avec des locaux plus petits, qu'il est toujours possible d'étendre en cas d'augmentation de l'activité, tandis que réduire la taille de ses locaux en cas de problème est moins facile à envisager.

Il n'y a encore pas si longtemps, les loisirs n'avaient leur place dans la vie des travailleurs que lors des congés et de la retraite. Là encore, les choses ont changé. La réalisation de soi passe bien moins par le travail que ses à-côtés, aussi accorde-t-on plus de place au temps libre pour mieux profiter de la vie, des loisirs ou de sa famille. Ainsi les nouvelles générations sont-elles plus enclines à travailler un peu, tout le temps, partout, tant que cela leur permet de mieux combiner les différentes composantes de leur vie.

À lire aussi
10 conseils pour être plus productif au travail

Vers quoi nous dirigeons-nous ?

On l'a vu, les salariés attendent des entreprises de la flexibilité, ce qu'elles auront tout intérêt à leur offrir pour rester concurrentielles sur le marché de l'emploi. La crise sanitaire que nous sommes en train de traverser incite ainsi nombre d'entre elles à réfléchir à la question, comme par exemple Quora, plateforme de partage de connaissances. Son CEO, Adam d'Angelo, a récemment présenté ses arguments en faveur d'un modèle full remote. Pendant le confinement, il a ainsi constaté une meilleure énergie et une plus grande concentration au travail de ses salariés, dues à la suppression des trajets et du tumulte de l'open space. Par ailleurs il évoque la corrélation entre salaires et prix des loyers d'habitation, très élevés dans les zones à forte densité économique. Enfin, Adam d'Angelo avance que le full remote donne accès à un marché mondial du travail et permet de ne pas limiter géographiquement le recrutement de ses talents.

Bien sûr, il s'agit là d'une vision idéale des avantages du full remote, et pour que la réflexion soit complète, il faut également se pencher sur ce qu'il y a à perdre en supprimant le bureau traditionnel, à commencer par le lien social. Pour autant, Quora a fait le choix d'adopter une stratégie "Remote first", reposant sur les éléments suivants :

- relocalisation libre des employés actuels à l'exception de quelques postes devant être géo-localisés;
- transformation du siège social en espace de coworking;
- rendez-vous en ligne réalisés en vidéo;
- fixation d'un fuseau horaire d'entreprise.

La réflexion menée par Adam d'Angelo est intéressante en cela qu'elle ne mène pas à un modèle full remote, même hybridé avec un modèle HQ x REMOTE. Le remote first n'occulte pas les besoins d'interactions sociales quotidiennes de certains, et ne crée pas de hiérarchie artificielle entre

équipes bureau et équipes remote. Il a pour vocation de transférer le siège social dans le cloud afin de libérer l’employé des contraintes géographiques.

Le bureau est mort. Vive le bureau !

Nous sommes nombreux à rêver de ce monde dans lequel nous pourrions travailler d'où on le souhaite. Pour cela, l'entreprise doit devenir flexible, et tenir compte de toutes les composantes de nos vies, contraintes et aspirations privées (conjoints, enfants, amis, etc).

L'espace de travail est en pleine mutation, sa vocation sociale a changé : il n'est plus le seul endroit où interagir entre employés, mais simplement un lieu où l'on travaille. En cela, il peut prendre des formes diverses selon les moments de la journée, les attentes et besoins du travailleur. Il peut être très institutionnalisé ou à l'inverse reprendre des codes habituellement dédiés à la détente. Il peut être ouvert et accessible à tous ou au contraire, fermé pour plus de tranquillité et de confidentialité. Il peut s’agir maintenant de la maison, d'un espace de coworking, d'un café ou d’un hôtel, ou même encore être mouvant dans un quelconque moyen de transport. Bref, le bureau s’adapte.

Adrien Lemaire est co-fondateur de Kabin.

Article écrit par Adrien Lemaire