



BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI
BRABANT WALLON

Cycle de conférences “Digitalisation”

Le Nouveau Monde du Travail : autres emplois ?

Benoît van Grieken, partnerships advisor, SD Worx Belgium

17 décembre 2020

sdworx

Programme

- **Introduction**
- **1. Back to the future**
- **2. Le Nouveau Monde du Travail : définition & champs d'applications**
- **3. Une application : le Télétravail**
- **4. Nouvelles compétences sur le terrain**
- **5. Résultats d'études récentes**
- **Conclusions**



Introduction

SD Worx



- **Leader RH**
- **4.400 employés / 11 pays**
- **Gestion de 4 millions de salaires/mois**
- **70.000 organisations clientes 768 millions de c.a.**
- **« Leadership digital »**
- **Partenariats Forem, UWE, secteurs, ADP,...**
- **Fonds SD Worx contre l'exclusion**



Que signifie “digitalisation” pour votre organisation ?





1. Back to the future

VUCA

VOLATILITY

Equity, bond and currency market volatility; the lack of stability and predictability.

UNCERTAINTY

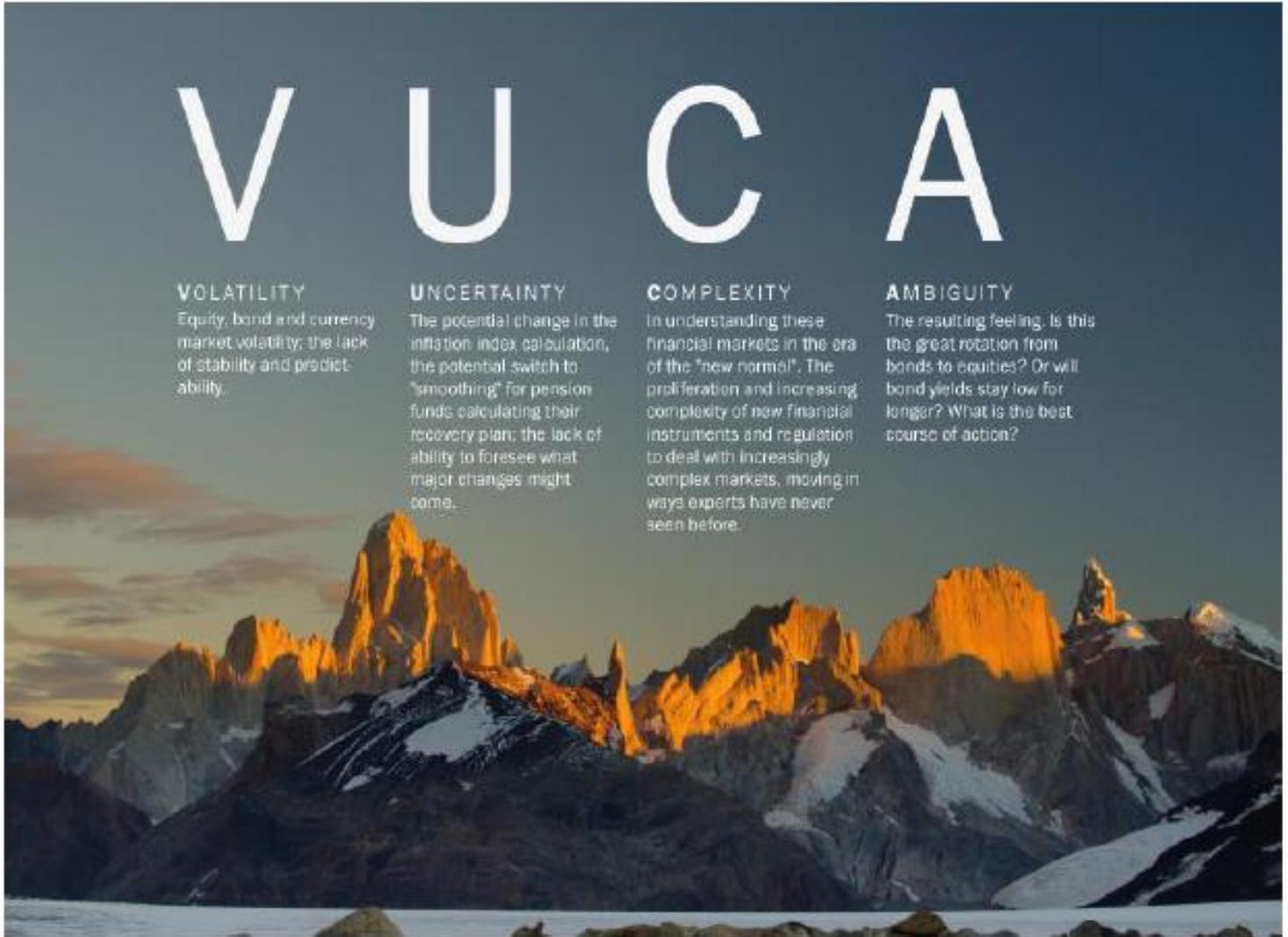
The potential change in the inflation index calculation, the potential switch to "smoothing" for pension funds calculating their recovery plan; the lack of ability to foresee what major changes might come.

COMPLEXITY

In understanding these financial markets in the era of the "new normal". The proliferation and increasing complexity of new financial instruments and regulation to deal with increasingly complex markets, moving in ways experts have never seen before.

AMBIGUITY

The resulting feeling. Is this the great rotation from bonds to equities? Or will bond yields stay low for longer? What is the best course of action?



Technologie?

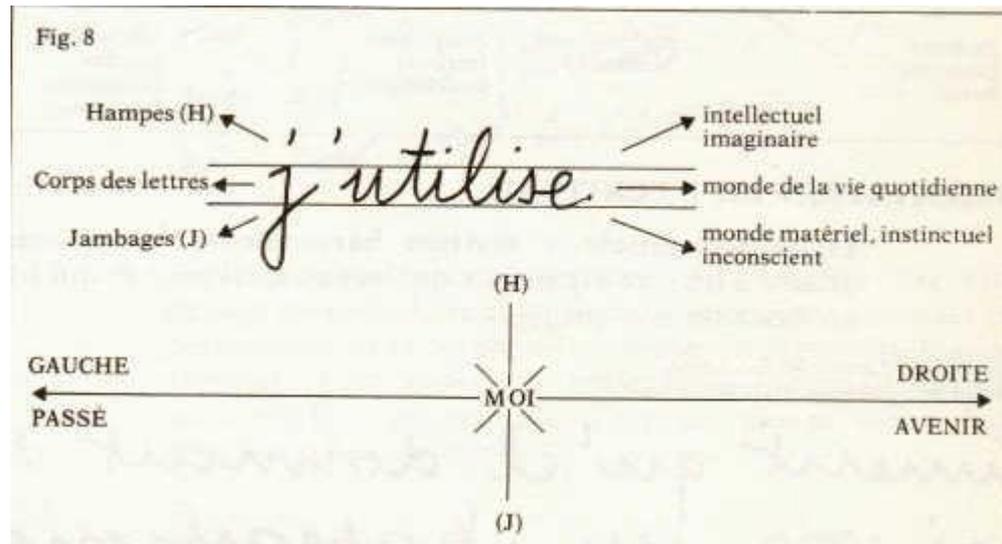
1993 : “Belgacom décide de construire un réseau GSM, même si une note interne au management déclare ne pas croire à l’avenir de cette nouvelle technologie” (presse)

1994 : “Un nouveau PC avec floppy 512K et HD 10 Mb” (presse)

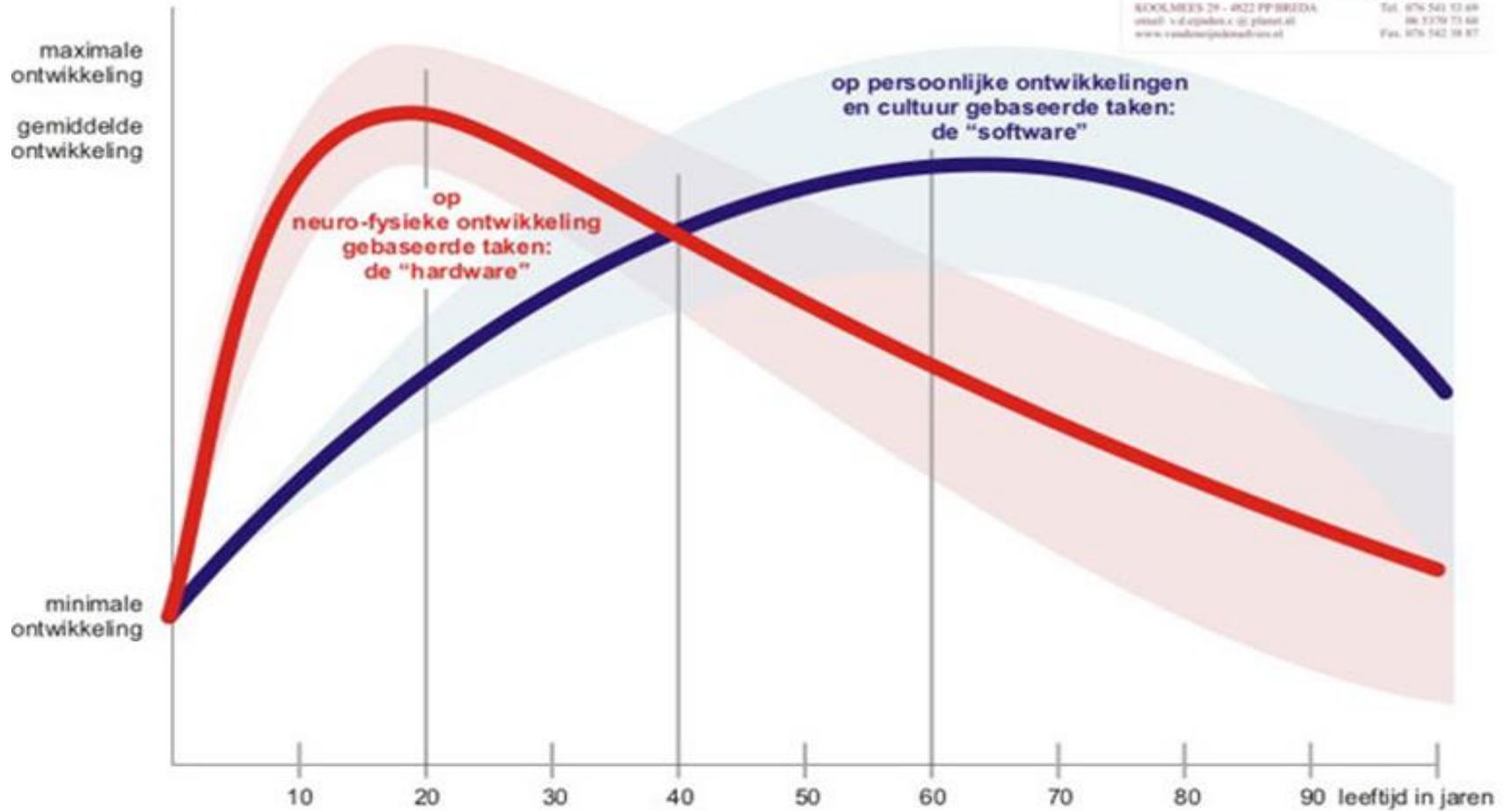


RH?

“Les 30 & 31 mars 1996 , plus de 100 entreprises et 7000 étudiants se retrouvent à l’occasion du forum Arts et Métiers. Les professionnels leur montreront leurs méthodes de travail et les étudiants pourront y passer un test de graphologie” (presse)



Ontwikkeling van cognitieve competenties tijdens de levensloop



VAN DEN EIJNDEN ADVIES
ONTWIKKELING VAN
MENS EN ORGANISATIE

SCOLMBEES 29 - 0522 PP-BRIZDA
www.vandeneyjnden.nl

Tel. 076 541 12 69
06 5370 73 68
Fax. 076 542 18 87

CURVE VAN BALTES

Bron: VAN DEN EIJNDEN ADVIES v.d.eijnden.c@planet.nl

**« En réalité, on a l'âge
de son caractère, pas
celui de ses artères »**





2. Le Nouveau Monde du Travail : définition & champs d'applications

Le Nouveau Monde du Travail (NMT / FOW/NWOW)

Le "nouveau monde du travail" désigne une multitude de pratiques de **flexibilité** (horaires flottants, télétravail, contrats atypiques, open space, p.ex.), de **management** (par objectifs, par projets,...) et de **formes organisationnelles** (réseaux, équipes virtuelles et autonomes, etc.) qui se combinent entre elles et qui reposent en partie sur les nouveaux usages des **technologies** de l'information et de la communication.

Source : OCDE



Future of work

Why

Pourquoi introduisons-nous le Nouveau Monde du Travail ?

Win-win-win pour l'organisation, le collaborateur et la société

How

Comment procédons-nous ? Qu'est-ce qui est nécessaire ?
Est-ce réalisable ?

Contrôle de l'adéquation du contexte (bricks, bytes, behaviour) et facteurs de succès critiques

What

Que faisons-nous concrètement ?
Qu'intégrons-nous dans le champ d'application ?
Quel est l'ordre de succession de l'approche (priorités) ?

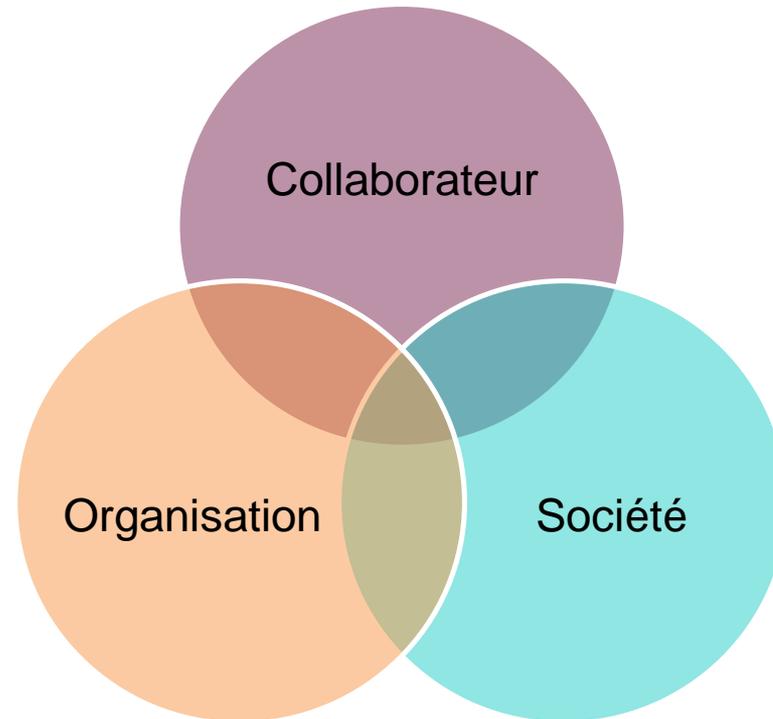
Plan de changement pour l'élaboration de projets spécifiques

Why

Pourquoi introduisons-nous le Nouveau Monde du Travail ?

Win-win-win

- ❑ Équilibre travail/vie privée
- ❑ Plus d'autonomie = plus d'engagement
- ❑ Moins de maladies, de burn-out et de stress
- ❑ Plus d'opportunités de développement
- ❑ Optimisation de la disponibilité



Réduction des coûts

- ❑ Espace et aménagement des bureaux
- ❑ Diminution de l'absentéisme pour cause de maladie
- ❑ Moins de déménagements
- ❑ Moins de rotations
- ❑ Places de parking

Image

- ❑ Innovation
- ❑ Durabilité

Productivité

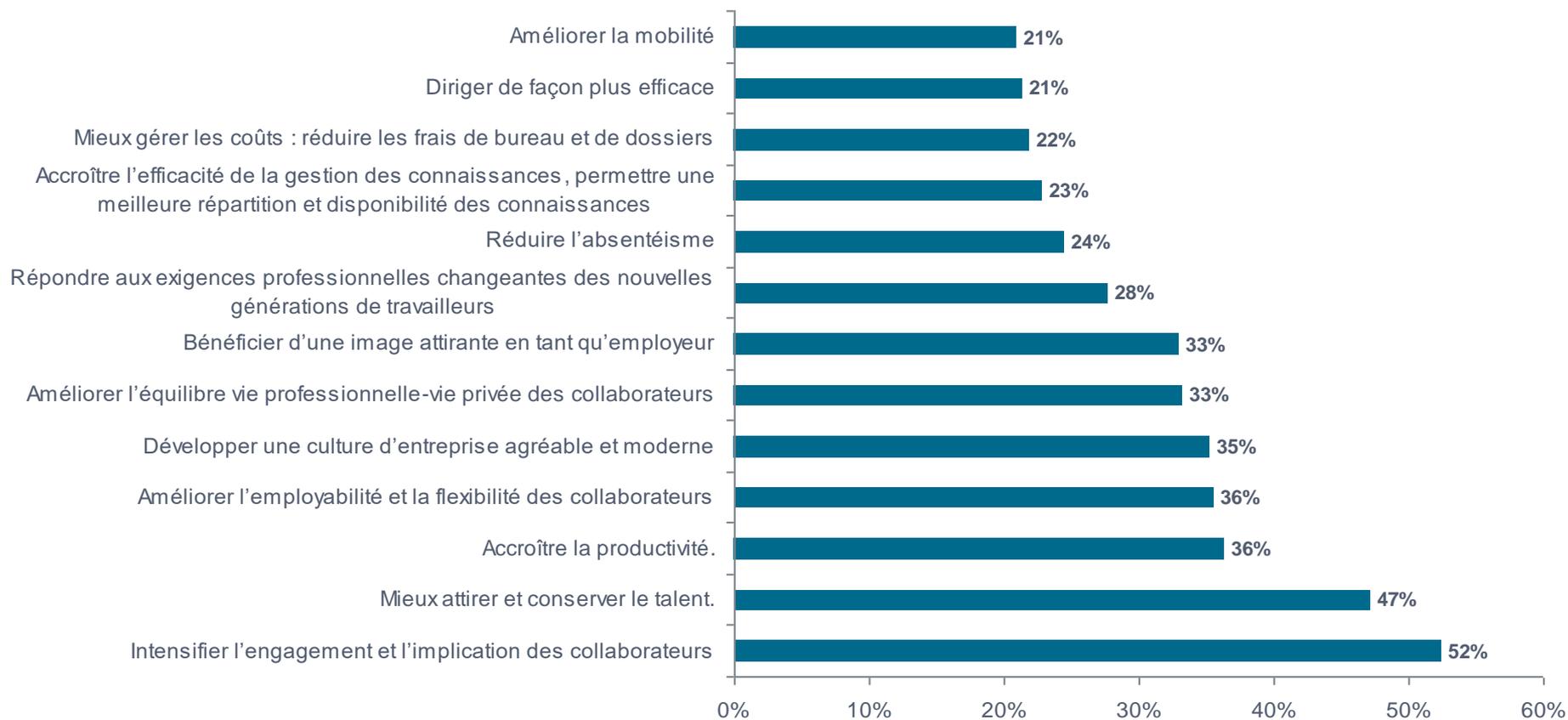
- ❑ Engagement ↑
- ❑ Disponibilité
- ❑ Flexibilité
- ❑ Boost pour la diversité

- ❑ Amélioration de la mobilité
- ❑ Réduction des coûts liés aux maladies
- ❑ Meilleur respect de l'environnement
- ❑ Participation accrue au travail
- ❑ Renforcement de l'économie

Why

Arguments

Quels seraient pour votre équipe de direction les arguments les plus pertinents en faveur de l'introduction du NMT au sein de l'organisation?



How

Comment abordons-nous le Nouveau Monde du Travail ?
Est-il réalisable ?

Contrôle de l'adéquation
exemple = télétravail

Contrôle de l'adéquation

Infrastructure : bureaux, salles de réunion, bureaux satellites, lieux de travail collectif, coin pour le télétravail



Technologie : dispositifs ICT, accès, gestion des informations, connectivité, accessibilité, ...



Base : la nécessité de changer est sous-tendue, visions alignées



Culture et leadership : compétences et attitude des dirigeants et collaborateurs

Cadre juridique : Législation en matière de sécurité, contrat de travail, respect de la vie privée, ...

How

Comment abordons-nous le Nouveau Monde du Travail, dont le télétravail est une des composantes majeures ?

Principes-clés

1 Accroître
l'autonomie

2 Exploiter
les points forts et la
passion

3 Stimuler
la collaboration



What

Que faisons-nous
concrètement ?

Qu'intégrons-nous dans
le champ d'application ?

Quel est l'ordre de
succession de l'approche
(priorités) ?

Plan relatif au
changement
pour l'élaboration de
projets spécifiques

Projets

Temps et
lieu

Travail et
carrière

Culture et
leadership

Structure et
organisation

What

Composantes (exemples)

Temps et lieu

- Bureaux satellites
- Direction à distance
- Télétravail opérationnel
- Collaboration à distance

Culture et leadership

- Direction à distance
- Campagne de sensibilisation
- Coaching axé sur le leadership
- Scanning culturel

Gestion du changement

- Plan de communication
- Projet-pilote
- Points de mesure et suivi
- La hiérarchie en tant qu'agent du changement

Travail et carrière

- Fleximatrix
- Jobcrafting
- Revue des talents
- Des descriptifs de fonction aux rôles

Structure et organisation

- Équipes autonomes
- BPR et aménagement du lieu de travail
- Structures matricielles
- Scanning et encadrement de l'équipe

Juridique

- Contrat de travail
- Concertation syndicale
- Réglementation en matière de sécurité
- Élaboration de politiques



3. Une application : le Télétravail

Préjugés, interprétations et musée des horreurs

"Le télétravail"

je bosse à fond!



Isabelle Gauthier

JE VOUS ACCORDE VOTRE
TÉLÉTRAVAIL ... LE WEEKEND
ET EN SOIRÉES



Nida

J'EME DÉPÊCHE SINON JE VAIS
ÊTRE EN RETARD AU BUREAU!

BONNE
JOURNÉE.



4 précisions =



1) Télétravail =

“à domicile” + “mobile” + “à distance”

2) Structurel (CCT 85) ou occasionnel (si force majeure ou raisons personnelles)

3) Volontaire

4) Fonctions qui le permettent ou pas

Les 5 “tuyaux” =



- 1) Gestion par objectifs (MBO,..)
- 2) Transparence (agendas ouverts,..)
- 3) Disponibilité (règles claires,..)
- 4) Connectivité (team,..mais aussi outils adaptés)
- 5) Innovation (idées,..)



4. Nouvelles compétences sur le terrain

5 exemples dans secteurs = responsabilisation, “client”, partage et digital !



- 1) Construction
(ex : matériaux de chantier)
- 2) Distribution alimentaire (ex : aide “client”)
- 3) Logistique (ex : ADR vs digital)
- 4) RH (ex : budget mobilité, FIP,...)
- 5) Banques (ex: formation client)

Le management des compétences

Compétences du futur....

Proactivité,
responsabilité,
leadership,
innovation



Réseautage
humain et
numérique
« penser sans
frontière »

Toujours
commencer avec la
fin en tête!
Capter les besoins

Les piliers de l' "employer story"



Employer Story

= “**CIDRE**”

La **C**onnectivité (empathie)

L’**I**nspiration (waaw)

La **D**ifférenciation (USP)

Le **R**espect (valeurs)

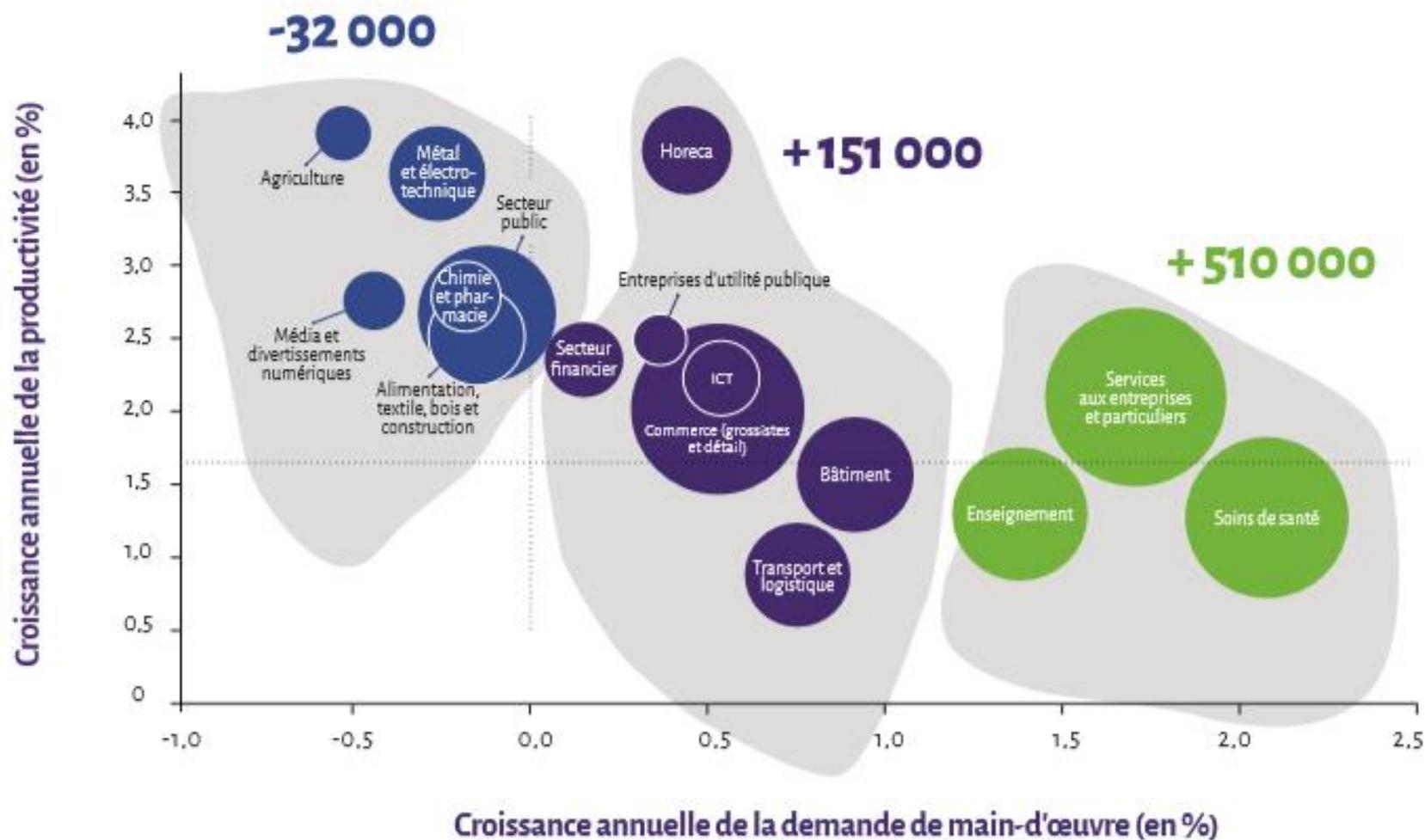
L’**E**xactitude (gouvernance)





5. Résultats d'études récentes

ÉVOLUTION DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE PAR SECTEUR (2016-2030)



Des questions sur l'impact du coronavirus sur votre emploi ?
De nouvelles réponses disponibles chaque jour !

> [Consultez nos
FAQ corona](#)

90% des employeurs wallons devraient proposer du télétravail après la crise

Alors qu'avant la crise, seuls 50% des employeurs proposaient le télétravail à leurs collaborateurs.

8 juillet 2020

La crise a convaincu bon nombre d'employeurs de l'efficacité du télétravail rendu obligatoire par le gouvernement et a mis en évidence les points d'attention et les critères de réussite pour le futur. C'est ce que démontre une étude menée en juin 2020 par SD Worx et l'Union Wallonne des Entreprises auprès de 222 employeurs, le premier résultat de la nouvelle collaboration entre les deux organisations. Cette enquête avait pour objectif d'analyser l'impact du télétravail sur les entreprises durant la crise et de comparer leurs points de vue par rapport au télétravail « avant » et « après » la crise.

Neuf employeurs sur dix souhaitent

Des questions sur l'impact du coronavirus sur votre emploi ?
De nouvelles réponses disponibles chaque jour !



Consultez nos
FAQ corona

La clé du télétravail : les dirigeants et le « management by objectives »



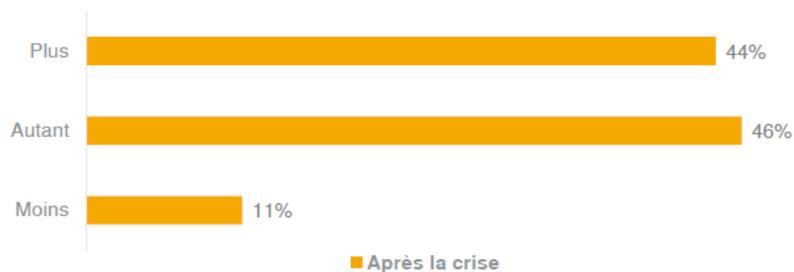
Pas de « formule universelle » en matière de télétravail : l'enquête de SD Worx révèle les leçons à tirer

9 septembre 2020

Dans deux semaines aura lieu la journée nationale du télétravail (22 septembre), une initiative visant à promouvoir les avantages du télétravail auprès d'un plus grand nombre d'employeurs. Cependant, le télétravail ne repose clairement pas sur une « formule universelle » bien que certaines recommandations communes s'appliquent. En raison de la crise de la Covid-19, les autorités ont obligé les entreprises belges à instaurer le télétravail au maximum. Une enquête menée par SD Worx auprès de plus de 500 employeurs belges tire les principales leçons et recommandations de cette mise en place accélérée. L'étude révèle les principaux enseignements de l'introduction accélérée du télétravail.

Situation télétravail

Dans un avenir proche, souhaitez-vous qu'il y ait plus ou moins de collaborateurs qui fassent du télétravail ?



44% des employeurs souhaitent inciter davantage de collaborateurs au télétravail, seulement 1 sur 10 souhaite réduire le télétravail

	Région		Secteur		Taille organisation en Belgique				
	Wallonie	Bruxelles	Industrie & construction - secteur secondaire	Services - secteur tertiaire	Non-marchand - secteur quatriaire	1-49	50-99	100-249	250+
Après la crise									
Plus	39,1%	52,1%	39,9%	43,6%	53,0%	36,0%	38,2%	55,6%	53,2%
Autant	52,0% B	32,6%	46,5%	46,8%	36,2%	50,9%	41,2%	37,0%	42,6%
Moins	9,0%	15,3%	13,6%	9,6%	10,8%	13,2%	20,6%	7,4%	4,3%

15 Filtre : aucun
N : 222



Conclusions

Blessing White

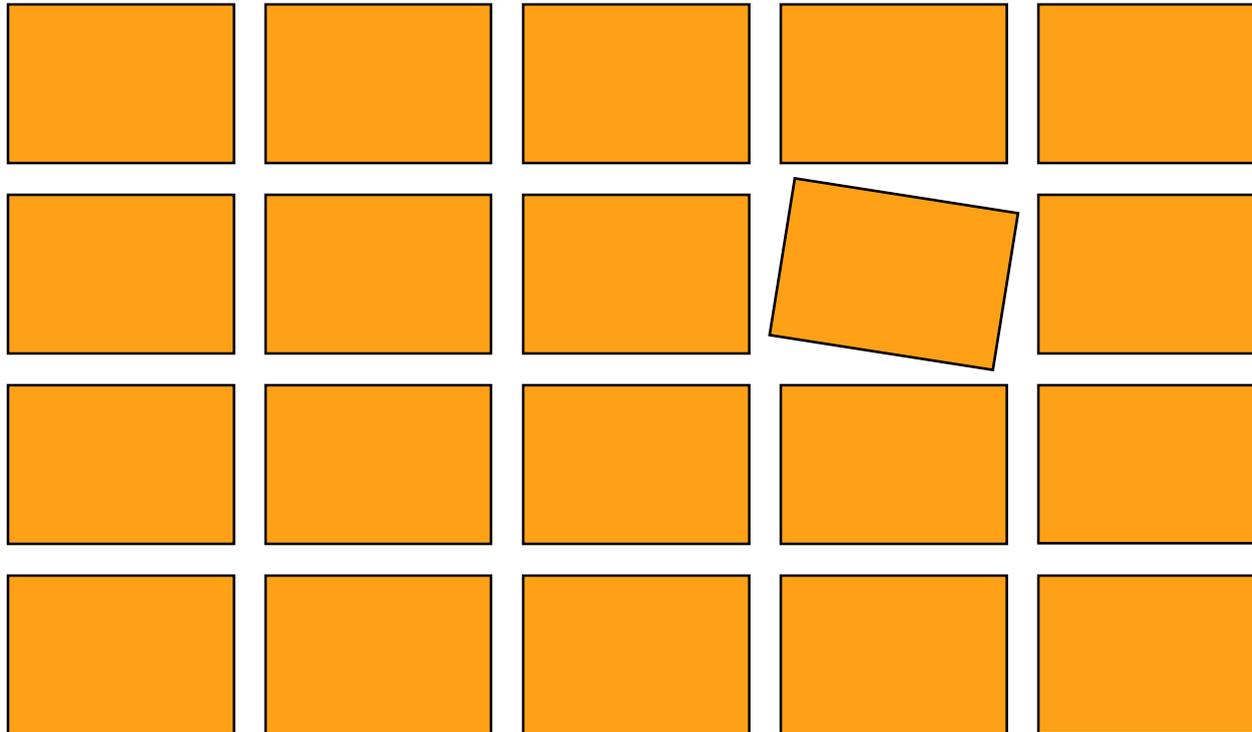


“Comment découper un éléphant ?”



R = “Morceau par morceau” !!!!

le syndrome des 20 cases



Source = B. van Grieken, SD Worx 2020



**MERCI ET
BON SUCCES !**

benoit.vangrieken@sdworx.com