

NWOW & Coworking Day 2012

Le 16 novembre dernier, dans le cadre de la Semaine de la Créativité 2012, l'AWT et ses partenaires, organisaient un événement centré sur les nouvelles manières de travailler, aussi appelées New Ways of Working ou encore, New World of Work (NWOW)

Mis à jour le 13/12/2012

Le NWOW au coeur de la #SDLC2012

La journée a démarré par une séance inaugurale où Luc Simons, Président de l'AWT, a rappelé les différentes formes que pouvaient prendre ces nouveaux modes d'organisation du travail: nouveaux espaces de travail (télétravail, smart working, coworking), emploi de systèmes de communication unifiée, réseaux sociaux d'entreprise et plateformes collaboratives, ou encore, irréversibilité de la tendance au "Bring Your Own Device" (BYOD) au sein des organisations. La finalité de ces changements, supportés par les nouvelles technologies et nécessitant une adaptation des structures et de la culture organisationnelle, est de susciter une meilleure organisation du travail pour une productivité optimale et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'AWT est au cœur de ces évolutions de par notamment, la coordination du réseau des espaces de coworking wallons ([CoWallonia](#)) qu'elle assure via Creative Wallonia, son expertise en matières de technologies réseaux et mobiles et d'usages innovants des TIC ainsi que l'organisation d'événements sur le sujet, comme par exemple, le #mforum du 12 décembre 2012 qui a également abordé le BYOD.

Henri Monceau, responsable du programme Creative Wallonia, a quant à lui, mis en contexte ce "NWOW & Coworking Day" par rapport aux objectifs visés par la Semaine de la Créativité: la mise en valeur de nouvelles technologies et de processus novateurs, tous soigneusement sélectionnés pour rendre compte de ce qui se fait de mieux en matière d'inventivité en Wallonie. D'autres manifestations phares se sont ainsi déroulées dans plusieurs provinces wallonnes sur le thème de l'innovation. L'occasion pour qui le souhaitait d'apprendre, d'expérimenter et de rencontrer les ambassadeurs de nouvelles techniques qui boostent l'inventivité.

Pour clôturer cette séance inaugurale, Laurent Taskin, Professeur à l'UCL (Louvain School of Management, CRECIS et Institut des Sciences du Travail) a présenté un exposé intitulé "NWOW & coworking: des enjeux sociétaux aux questions d'organisation". Dans une première partie consacrée au contexte d'émergence des nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT), le Professeur Taskin a rappelé que celles-ci s'inscrivent dans des tendances de fond de l'évolution du travail liées à la sensibilité environnementale, à une attention accrue pour la qualité de vie, à la flexibilité et à l'émergence de nouvelles technologies.

Prenant ensuite l'exemple précis du télétravail, le Professeur Taskin a mis en évidence les enjeux organisationnels visés par sa mise en œuvre: motivations sociales et managériales (meilleure concentration, qualité de vie au travail, productivité), flexibilité et sentiment d'autonomie accrus, conciliation des rôles vie privée / vie professionnelle. Au niveau des retours attendus par l'organisation, ils sont généralement relatifs à une meilleure performance au travail se reflétant in fine dans une meilleure performance économique (productivité au travail et financière est accrue). Le Prof. Taskin a cependant rappelé que la mise en place des NFOT au sein des organisations nécessitait une cohérence entre ce projet et les représentations qu'il véhicule et le mode d'organisation du travail en vigueur. Les NFOT impliquent un besoin de régulations multiples (juridique, technologique, organisationnelle et managériale) et représentent de nombreux défis pour l'organisation, en termes notamment de cohésion organisationnelle.



Panels thématiques

Plusieurs panels thématiques ont ensuite permis aux différents intervenants de témoigner du cas concret de la mise en place du NWOW au sein de leur organisation, sous l'angle d'une des dimensions particulières du NWOW.

Mettre en place le NWOW au sein de mon organisation. Un choix stratégique ?

Ce panel réunissait Bruno Arnould (Trifinance), Benoît Minet (UWE) et Steven Stokmans (Microsoft).

Les différents intervenants ont fait part des avantages et inconvénients de la mise en place du NWOW dans leurs organisations. Le lien entre ces évolutions et les technologies a été abordé: coûts, maîtrise par les salariés, support technique, sécurisation des données, implications du "Bring Your Own Device" (BYOD), frontière entre vie privée et vie professionnelle. L'équilibre entre l'autonomie des collaborateurs et la cohésion des équipes a fait l'objet de discussions. Benoît Minet a mis en évidence la forte relation entre le NWOW et la mobilité, enjeu crucial de nos sociétés. Bruno Arnould et Steven Stokmans ont expliqué pourquoi le NWOW, et en particulier, les aspects flexibilité et autonomie qu'ils impliquent, étaient indispensables au niveau de l'attraction et de la rétention des talents dans leurs organisations. Enfin, l'arrivée de nouvelles générations de travailleurs de la connaissance très technophiles a, selon les témoins présents, bouleversé la distinction entre outils professionnels et professionnels.

Mettre en place le NWOW au sein de mon organisation. Une aventure humaine?

Ce panel réunissait Renaud Degueldre (BEP), André Huynen (Business Boost) et Benoît Schmits (GSK).

Renaud Degueldre a présenté la genèse de "BEPositive", le projet de NWOW et de coworking du personnel du BEP. Il a notamment, mis l'accent sur l'implication forte des équipes (en particulier, les membres du personnel appartenant à la "génération Y", les moins de 35 ans représentant entre 20 et 25 % du personnel du BEP) comme moteur du lancement, du développement et de la réussite du projet au sein du BEP. Pour Renaud Degueldre, les espaces créatifs (tels que les espaces de coworking) sont nécessaires aux collaborateurs du BEP pour se ressourcer et imaginer des nouvelles stratégies d'innovation.

André Huynen, quant à lui, a relaté son expérience chez Microsoft, où le mode de travail NWOW est d'application plus de 15 ans. Il a souligné l'effet "tâche d'huile" du phénomène auprès de grandes, moyennes et petites entreprises. André Huynen a effectivement constaté que dans les PME qu'il conseille à présent au sein de Business Boost, cette méthode NWOW a de réels effets positifs sur les individus et sur les résultats, tant qualitatifs que quantitatifs de leur travail. Selon lui, les mots-clés pour réussir une mise en place d'un environnement NWOW au sein d'une entreprise sont: confiance, responsabilisation et liberté !

Benoît Schmits a, pour sa part, témoigné de la mise en place du smart working au sein de GSK Vaccines, consistant en l'organisation des collaborateurs en openspaces de communautés basés sur les interactions entre employés (travail par projets). Cette nouvelle configuration a amené un nouveau mode de management: du management individuel, GSK Vaccines est passé à une logique de "management par projet". Ainsi, les objectifs sont fixés au niveau de l'équipe, ce qui engendre une autorégulation du rythme de travail au sein de cette équipe.

Les trois orateurs ont tenu à souligner l'importance de l'accompagnement, à la fois du travailleur et du manager, dans ce passage à une dynamique de NWOW. La formation continue ou "on the job" a notamment été évoquée pour aider les adeptes du NWOW à mieux appréhender les barrières à ces nouvelles pratiques (sécurité, changement du type de management, etc.).

Mettre en place le NWOW au sein de mon organisation : quelles sont les implications juridiques ?

Ce panel réunissait Bernard Nyssen (UCL), Denis Dumont de Chassart (SD Worx) et Jean-Pierre God (CGSP).

Denis Dumont de Chassart a dans un premier temps rappelé à l'assemblée les différences entre le travail à domicile et le télétravail. Il a ensuite fait le point sur l'état du droit positif belge. Cette synthèse aurait à elle seule nécessité de nombreux développements. En effet, la mise en place de nouveaux modes de travail précède parfois l'évolution de l'encadrement juridique. Le projet-pilote de travail flexible initié pour le personnel de l'UCL a ensuite été présenté par Bernard Nyssen. Enfin, Jean-Pierre God a donné le point de vue de son syndicat sur le NWOW. Il faut, dit-il, rester attentif à ce que cette évolution ne reporte pas sur le travailleur certaines charges de travail telles que par exemple, les coûts du chauffage ou de l'électricité. Pour conclure, la distinction entre vie privée et professionnelle a aussi été l'objet de débats.

Intelligence collective, social innovation, intrapreneurship, cocréation. Comment favoriser leur émergence ?

Ce panel réunissait Philippe De Smit (P&G) et Pierre Portevin (European Centre for Collective Intelligence).

Philippe De Smit a mis un pied dans la cocréation via un contact avec Alexander Osterwalder, Professeur d'e-business et auteur du best-seller « *Business Model Generation* ». Suite à cette rencontre, il a rejoint une autre communauté en-ligne dédiée au développement personnel « *Business Model You* ». Des interactions entre les membres de cette communauté virtuelle ont germé un ouvrage éponyme qui a la particularité d'avoir été co-écrit par 328 co-auteurs venant de 43 pays différents, dont Philippe De Smit fait partie.

Pierre Portevin, pour sa part, a initié et co-conçu le projet Co-Intelligence Wallonia, soutenu dans le cadre de Creative Wallonia par le Ministre Jean-Claude Marcourt, qui vise à soutenir le développement de l'intelligence collective en Wallonie en appréhendant des enjeux importants pour la Région. Deux enjeux stratégiques ont été choisis et sont explorés au sein de Co-Intelligence Wallonia : d'une part, la co-construction de passerelles nouvelles entre Recherche et Société, pour contribuer au bien commun et d'autre part, une nouvelle vision des formations et métiers techniques et booster l'entrepreneuriat, comme forces de développement en Wallonie. Cette dernière problématique s'attache particulièrement à trouver des solutions pour pallier la pénurie de profils techniques observée en Wallonie.

Pour Pierre Portevin, une démarche d'intelligence collective ne peut s'envisager que si l'on s'assure de travailler avec des personnes qui désirent explorer d'autres approches que celles utilisées habituellement. Une diversité suffisante des points de vue et de l'écosystème concerné par chaque enjeu est également cruciale. Pierre Portevin souligne que l'intelligence collective peut agir comme un véritable vecteur d'empowerment entre citoyens-experts. L'intelligence collective suppose enfin de prendre le temps de ralentir pour envisager et réfléchir le long terme. Et de conclure: "*Une idée co-désignée est toujours meilleure qu'une autre ...*".

Ateliers pratiques

Durant l'après-midi, deux ateliers se sont déroulés en parallèle. Le premier était consacré à la thématique "Le NWOW en Wallonie. Comment créer un espace de travail collaboratif interne ou externe". Le second avait pour sujet : "Les outils pratiques du NWOW. La Technologie au service du mieux travailler".