



Quelles nouvelles organisations du travail dans l'entreprise ? au-delà du télétravail, demain tous slashers ?

8 février 2024



INTRODUCTION

- **Gautier Berna** – Directeur de mission en charge de L'Académie MEDEF
- **Odile Menneteau** – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux
- **Miroslava Ivanova** – Directrice de mission – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux

Commission 'Entreprises dans la société et inclusion'



✦ L'ambition de la nouvelle commission ESI

--> Face à une société traversée par de nombreux défis qui s'imposent, y compris aux entreprises :

- Montrer que les entreprises contribuent aux solutions, et au progrès social par leurs actions, leur engagement en faveur de la cohésion sociale et au service de l'emploi.
- Accompagner les entreprises face aux attentes d'une société en pleine mutation (attractivité des entreprises, nouvelles formes d'engagement, mouvements citoyens/collectifs, *wokisme*, montée de l'individualisme, travail contre solidarité...).
- Réconcilier rôle social et performance économique, pour œuvrer à une croissance sociale responsable et durable (inclusion par l'emploi des publics en difficulté : jeunes NEET, réfugiés, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors...)



Télétravail, freelance, slashing : futur du travail ?



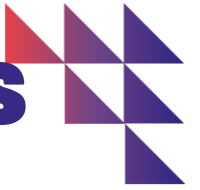
⌘ Constats de l'évolution du marché du travail

- Développement massif du télétravail suite à la crise sanitaire et du développement numérique
- Demande de plus de flexibilité au travail : individualisation de l'organisation du travail (par ex. horaires flexibles, semaine de 4 jours), souhait de multi-activité ou simplement une diversification des tâches
- Une plus grande porosité vie professionnelle / vie personnelle

⌘ Flexibilité, hybridation : tendance en devenir ?

- Des tendances divergentes selon les études, ne permettant pas de conclure à ce stade à des changements de modèles. Cependant :
 - Selon certains sondages, environ 30% des salariés français aimeraient devenir slasheur (cumulant plusieurs emplois), et cela concerne presque 40% des moins 30 ans.
 - 67 % des salariés aimeraient travailler quatre jours par semaine (88 % des 18-30 ans).
- Un tiers de la population française exerce plusieurs métiers.
- Les jeunes actifs ne rêvent plus uniquement de CDI et plébiscitent les horaires flexibles : au-delà de la tendance, c'est une réponse économique à un besoin social (environ 80% des contrats toujours en CDI).

Flexibilité, slashing : enjeux pour les entreprises



Avantages pour les entreprises

- Marque employeur pour les entreprises : réponse aux besoins de recrutement et un moyen d'attirer de nouveaux talents
- Un moyen pour les entreprises de réintroduire la flexibilité dans les relations de travail (alternative au CDI à plein temps)
- La solution RH pour cultiver l'innovation, la créativité, l'agilité et éviter l'absentéisme
- Un outil de la reconversion professionnelle / adaptation à la transformation de nombreux métiers

Nouveaux challenges RH

- Recrutements au-delà des parcours linéaires
- Défis organisationnels (continuité du travail, ouverture des espaces de coworking à des activités professionnelles externes à l'entreprise, management de slashers internes, etc.)
- Maintien du niveau de productivité
- Maintien du «faire collectif » et de l'esprit d'équipe : ces nouvelles demandes au travail peuvent aller à l'encontre du collectif

Des demandes qui vont à l'encontre de l'objet de l'entreprise : le salarié est recruté pour répondre au besoin de l'entreprise



Questions posées



- # Partagez-vous ces quelques constats ? Quelles tendances percevez-vous à votre niveau ?
- # Faites-vous face à de nouvelles demandes d'organisation de travail de la part de nouvelles recrues ? Quelles sont pour vous les réponses/ solutions à proposer ? Quels risques percevez-vous ?
- # Quel est l'impact des nouvelles organisations de travail sur les collectifs de travail ?
- # Certains stéréotypes persistent-ils, sur les jeunes salariés notamment ?
- # Quels leviers pour conserver les talents, pour s'assurer de la cohésion de l'équipe, de la productivité des personnes aux multiples activités ?



Expérience de l'Étincelle RH

Anne BROCHARD

Fondatrice et dirigeante du cabinet l'Étincelle RH

Présidente de l'École de design de Nantes

Administratrice au MEDEF 44

Expérience et point de vue L'Étincelle RH



✧ L'Étincelle RH

- Conseil en Recrutement, attractivité et transformations RH
- Entreprise d'expérimentation

✧ Nos points de vue

- **L'entreprise étendue** : Nous sommes dans une évolution sociologique, pas seulement générationnelle. Nous croyons dans les nouvelles formes de collaboration (salariés, freelance, partenaires, clients....).
Des exemples : Un associé slasheur pendant 2 ans, un réseau de freelances...
- **Repenser le cadre** : Penser son organisation en alignant culture et objectifs. Penser et veiller au "pourquoi" autant que au "comment" on va travailler ensemble.
Des exemples : Fini le télétravail à la semaine, vive le décompte à l'année. Plus de flexibilité, plus de confiance, plus d'autonomie.
- **Le collectif au cœur** : Renforcement des moments d'échange, de créativité et de partage. Passer du "où je travaille" à "comment on travaille ensemble" en sachant dépasser ses pensées limitantes.



Mailinblack : Next gen. people pour une Next gen. cyber

Thomas KERJEAN

Président-directeur de Mailinblack

Catherine VAUDAINÉ

Directrice des Ressources Humaines



Expérience Mailinblack

✦ Mailinblack, leader cybersécurité innovant en forte croissance

✦ Nos équipes

✦ Nos priorités

- Attractivité : 1^{er} société Great Place to Work et Best Workplace for Women en cyber en France... et au-delà
- Rétention : Ne plus sauver le monde, mais être clairement utile
- Développement : Slashers et formations continues pour une société de cyber – Retour d'expérience de Cyber Coach/Academy, micro-learning contextuel et expérimentiel
- Développement : Les managers au centre du *sens à donner* – Retour d'expérience Management Academy



QUESTIONS/REPOSES



MERCI DE VOTRE ATTENTION