

« Défis et atouts des New Ways of Working pour la qualité du travail et de l'emploi »

Avec Christophe Vanroelen

Brupartners : Comment les nouvelles formes de travail (par exemple le travail sur des plateformes, le travail en freelance, les flexi-jobs, etc.) affectent-elles la qualité de vie des travailleurs ?

Christophe Vanroelen : Les nouvelles formes de travail hyperflexible transforment de manière profonde la vie des travailleurs :

Autonomie et contrôle : l'autonomie, notamment dans le choix des horaires et dans l'exécution des tâches, est souvent perçue comme bénéfique pour le bien-être psychologique et la satisfaction au travail. Dans le cadre du travail hyperflexible (travail sur plateforme ou en freelance), cette autonomie permet de travailler à la carte, mais elle reste néanmoins limitée par les aléas de l'offre et de la demande ou par le contrôle algorithmique.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : la flexibilité de lieux et d'horaires semble favoriser un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les salariés disposent en effet d'une plus grande flexibilité pour adapter leurs horaires de travail et leur lieu de travail à leurs besoins et responsabilités personnels, tels que les soins à la famille ou l'organisation des tâches quotidiennes. Cependant, l'absence de frontières claires peut conduire à des journées de travail sans fin, posant des défis pour la déconnexion.

Sécurité de l'emploi : la stabilité de l'emploi est essentielle pour se sentir en sécurité et en sûreté économique.

Le travail flexible, souvent temporaire ou à la demande, compromet cette sécurité, accentuant le stress, particulièrement dans les formes d'emploi précaires.

Revenus et viabilité économique : un revenu suffisant et stable est un pilier de la qualité de vie. Dans le cadre d'un travail hyperflexible, les revenus sont souvent imprévisibles et dépendent du nombre de missions ou de clients qu'une personne peut attirer. Les travailleurs dans cette situation supportent souvent eux-mêmes les coûts de la protection sociale, des investissements et assurances, de la formation... ce qui compromet encore davantage leur sécurité économique.

Interaction sociale et isolement : l'interaction sociale sur le lieu de travail contribue au bien-être psychologique des travailleurs. Dans le cadre d'un travail hyperflexible, tel que le travail à domicile ou sur plateforme, les travailleurs sont souvent isolés et ne bénéficient pas du soutien social de leurs collègues ou de leurs supérieurs. Cela peut avoir un impact négatif sur leur santé mentale.

Conditions de travail : les conditions physiques et psychologiques de travail – telles que la charge de travail – influencent la qualité de vie. Dans les formes d'emploi standard, elles sont souvent régulées, mais les freelances et travailleurs de plateforme se retrouvent seuls face à cette gestion. La dépendance des revenus à la quantité de travail peut, par ailleurs, conduire à l'« auto-exploitation ».



Christophe Vanroelen

Professeur au sein du BRISPO
(Institut Bruxellois d'Etudes Sociales
et de Population - VUB).

Brupartners : La flexibilité accrue du travail renforce-t-elle les inégalités socio-économiques entre les travailleurs « standards » et les travailleurs « flexibles » ? Expliquez pourquoi.

Christophe Vanroelen : L'hyperflexibilité du travail risque en effet de renforcer les inégalités existantes au sein de la population active. Certains groupes, tels que les personnes peu qualifiées, les jeunes, les migrants et les autres nouveaux arrivants sur le marché du travail, sont exposés de manière disproportionnée à des conditions de travail précaires. Ces groupes sont plus susceptibles d'être confrontés à des contrats instables, à des salaires bas, à des horaires de travail imprévisibles et à un manque de protection et de participation sociales. Cela s'explique principalement par le fait que ces groupes n'ont qu'un faible pouvoir de négociation.

Le développement du travail sur plateforme et d'autres formes de travail hyperflexible augmente encore le risque de précarité pour ces groupes vulnérables, car ce sont précisément ces catégories

RENCONTRES

de travailleurs qui se trouvent dans une situation de « nécessité » (c'est la seule option) vis-à-vis de ces phénomènes de travail (alors que pour les personnes plus qualifiées notamment, il s'agit souvent d'une opportunité supplémentaire - par exemple, le travailleur indépendant qui passe également des annonces sur une plateforme).

Brupartners : Comment l'évolution vers des formes d'emploi plus flexibles modifie-t-elle les relations entre les employeurs, les travailleurs et les indépendants ?

Christophe Vanroelen : La flexibilité croissante dans l'emploi change fortement les relations entre les employeurs et travailleurs, les travailleurs et les indépendants de différentes manières :

Transfert des risques aux travailleurs et aux indépendants : l'un des principaux changements réside dans le fait que les risques liés au

travail (notamment la planification économique ou la recherche d'un nouvel emploi) sont transférés des donneurs d'ordre au travailleur ou à l'indépendant.

Le travail indépendant fictif : les formes de travail flexibles, telles que le travail en freelance et le travail sur plateforme, augmentent le nombre de travailleurs indépendants, dont beaucoup ont peu d'autonomie dans la pratique. Dans de nombreux cas, les travailleurs indépendants sont en réalité sous la direction d'un employeur, ce qui crée une « indépendance fictive ». Cette situation réduit les droits sociaux et la protection pour les travailleurs, tandis que les entreprises y gagnent en coûts réduits et en responsabilités allégées.

Réduction du pouvoir de négociation collective : avec l'individualisation du travail, la négociation collective et la représentation syndicale deviennent

plus complexes. Les travailleurs hyperflexibles, dispersés et isolés, accèdent moins aux mécanismes de défense et de représentation traditionnels, tels que les syndicats. Il est donc plus difficile pour les syndicats d'atteindre les travailleurs à domicile, les travailleurs temporaires, les travailleurs sur des plateformes, etc. et de les organiser collectivement.

Plus d'autonomie, mais moins de sécurité : si les formes de travail flexible peuvent offrir aux travailleurs et aux indépendants une plus grande autonomie en termes d'horaires et de lieux de travail, elles s'accompagnent souvent d'une diminution de la sécurité de l'emploi. Ce modèle crée un « paradoxe de l'autonomie » : les travailleurs sont autonomes en théorie, mais en pratique ils subissent une pression constante pour être disponibles et flexibles, la quantité de travail affectant directement leurs revenus.



Décembre 2024 – n°45

Publication périodique de Brupartners

L'avenir du travail en mutation : Brupartners célèbre ses 30 ans avec un colloque sur les "New Ways of Working"



Edouard Cambier
Vice-Président¹

Le futur du travail est déjà là. L'accélération du télétravail, couplée à une digitalisation omniprésente, a engendré une véritable révolution dans nos modes de travail. Plus qu'une simple évolution, il s'agit d'une mutation anthropologique profonde, où flexibilité, collaboration et bien-être des employés sont devenus des enjeux clés.

Brupartners, acteur incontournable du dialogue social à Bruxelles, l'a bien compris. À l'occasion de son 30^{ème} anniversaire, l'institution a orchestré un colloque percutant sur les "New Ways of Working" (NWOW), réunissant experts et professionnels pour décrypter ce nouveau paysage professionnel.

Plongée au cœur des NWOW : regards d'experts

Le colloque a offert une analyse multi-facettes des NWOW, avec des interventions pointues et des témoignages concrets. Christophe Vanroelen (MUB) a brillamment exposé les enjeux des NWOW pour la qualité de l'emploi et la santé des travailleurs, mettant en lumière l'importance d'un management agile et d'une attention accrue au bien-être.

L'intervention d'AREMIS, représentée par Régine Bruyère et Thomas Loward, a permis de contextualiser cette transformation. En retraçant l'évolution des modes de travail depuis 2015, ils ont confirmé l'avènement des environnements hybrides, où le

présentiel et le distanciel s'entremêlent pour une collaboration optimisée.

L'expérience terrain : témoignages inspirants

Au-delà des analyses théoriques, le colloque a donné la parole aux acteurs de terrain. Des entreprises comme *Haemers Technologies*, *Tryangle*, *SPRB*² et *talent.brussels* ont partagé leurs best practices en matière de NWOW, offrant un aperçu concret des défis et des succès rencontrés. Flexibilité horaire, gestion du temps, leadership collaboratif : autant de thématiques abordées avec transparence et pragmatisme.

Edouard Cambier, visionnaire du futur du travail

En tant qu'auteur du livre "Work'n Roll" et fin connaisseur des nouvelles réalités professionnelles, j'ai pu livrer, en tant que modérateur de ce colloque, une analyse prospective du futur du travail. Télétravail, coworking, digitalisation : j'ai exploré les tendances émergentes et leurs implications pour les organisations et les individus.

Brupartners : catalyseur de la transformation

Ce colloque s'est inscrit parfaitement dans la mission de Brupartners : favoriser le dialogue social et accompagner les entreprises bruxelloises face aux mutations du marché du travail. En stimulant la réflexion et l'échange autour des NWOW, Brupartners a contribué activement à la construction d'un futur du travail plus humain, plus performant et plus durable.

En tant qu'expert des NWOW, je salue l'initiative de Brupartners. Ce colloque a permis de décrypter les enjeux clés de la transformation du travail et d'inspirer les organisations à embrasser les nouvelles voies du travail avec agilité et responsabilité.

¹ Vice-Président au moment du colloque, le 24/09/2024.

² Service public régional de Bruxelles.

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26
1000 Bruxelles
02/205.68.68
www.brupartners.brussels
brupartners@brupartners.brussels

ÉDITEUR RESPONSABLE :

Caroline Vinckenbosch

MISE EN PAGE :

Idealogy – Schaerbeek

ILLUSTRATIONS :

Couverture | @DIRCOM @YannickCoppens @SPRB-GOB
Actualités | Brupartners
Rencontres | Shutterstock, © AREMIS
Retour en images | @DIRCOM @YannickCoppens @SPRB-GOB
Les New Ways of Working chez les autres | SPRB-GOB, Tryangle, Haemers Technologies
Capsules vidéo sur l'évolution du marché de l'emploi à Bruxelles | @USPMOVIES.COM

COMITÉ DE RÉDACTION :

Edito | Florence Lepoivre
Actualités | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Rencontres | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Retour en images | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Les New Ways of Working chez les autres | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Capsules vidéo sur l'évolution du marché de l'emploi à Bruxelles | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Le mot du Vice-Président | Edouard Cambier
Traduction | Rik Duynslager, Eric Vanderheyden

REMERCIEMENTS :

Régine Bruyère, Marek Hudon, Thomas Loward et Christophe Vanroelen pour les interviews accordées.