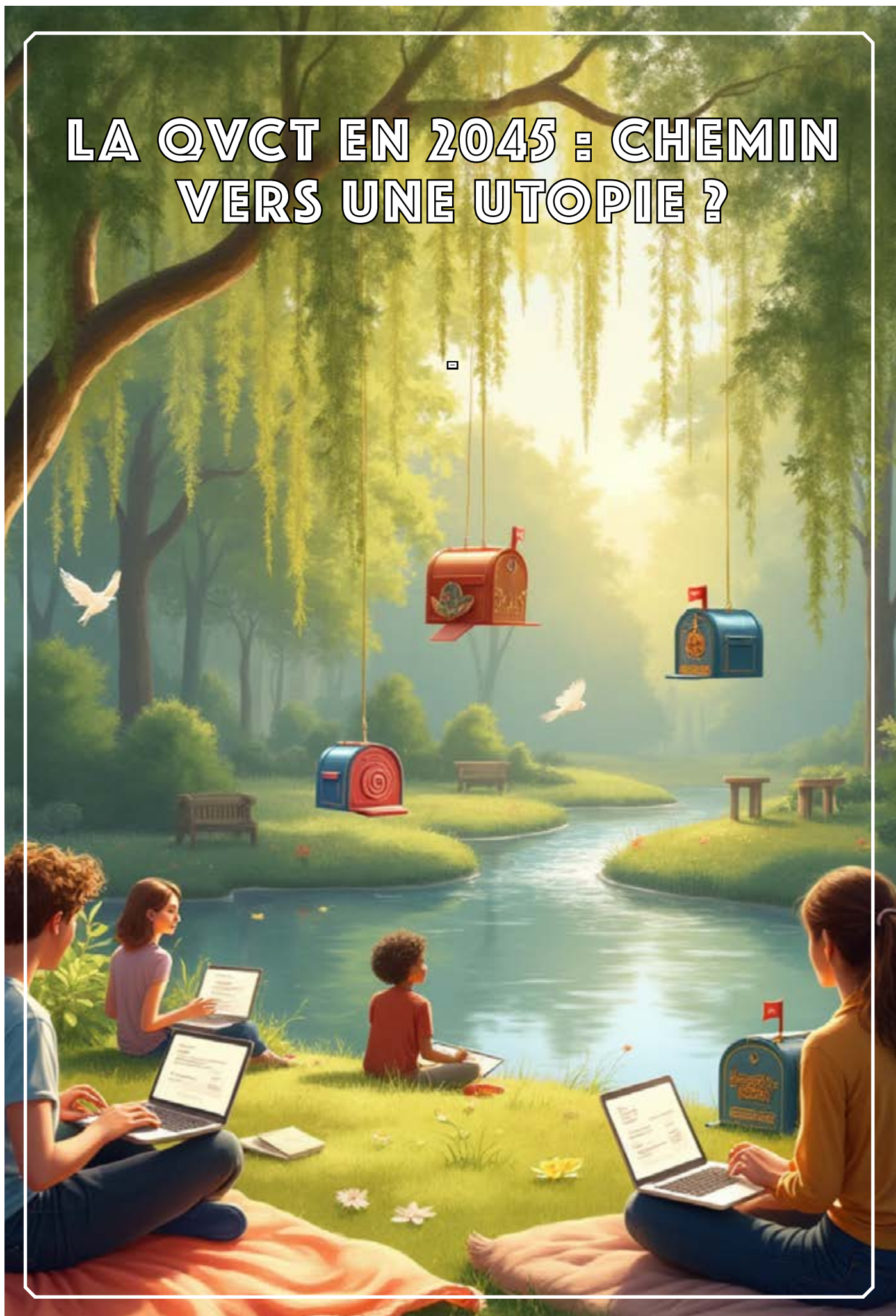


LA QVCT EN 2045 : CHEMIN VERS UNE UTOPIE ?



Hortense Noiret
Dirigeante Kali QVT

Depuis la crise du COVID, l'importance de la QVCT n'est plus à démontrer. Parler de prospective quand on parle de QVCT, c'est imaginer le travail de demain et s'interroger sur les changements de ses 3 axes fondamentaux: l'environnement de travail, les relations de travail et l'équilibre vie pro/vie personnelle.



Il y a 5 ans le MagRH titrait : «Et si la QVT signifiait «Que Voulez-vous Transformer»?» Aujourd'hui, la QVT est devenue un passage obligatoire pour imaginer le travail de demain, et ce chemin ne pourra se prendre qu'en intégrant les évolutions sociétales et environnementales.

Pourquoi écrire un article sur la QVCT en 2045?

Parce que le monde du travail bouge à toute vitesse, que chacun perçoit le travail comme une variable d'ajustement sur son chemin de vie. Parce qu'il faut prendre la mesure du bouleversement sociétal et environnemental et anticiper cette transformation, en l'orientant vers un monde du travail meilleur pour les salariés, la planète et la société civile.

C'est le thème de la semaine qualité de vie et conditions de travail de juin 2024 : «Anticiper le travail demain».

L'ANACT et la fondation 2100 lancent d'ailleurs un grand concours «le Travail en 2050», et souhaitent faire émerger des visions positives du travail de demain, et pourquoi pas à travers une nouvelle QVCT ?

<https://www.anact.fr/travailler-en-2050-un-concours-pour-penser-les-defis-du-travail-et-les-solutions-de-demain>



Pour mieux comprendre ce qu'est devenue la QVCT en 2045, il faut partir du point de départ

Première étape : juin 2013, le cadre est donné pour développer la QVT en entreprise...ENFIN un Accord National Interprofessionnel ! Un cadre ne veut pas toujours dire des actions concrètes mais au moins la possibilité d'oser les imaginer, et permettre à ceux qui veulent aller dans cette direction de légitimer leurs actions.

Deuxième étape : la pandémie COVID de mars 2020. Tout s'est arrêté et le télétravail, fer de lance des politiques de qualité de vie au travail est, du jour au lendemain, devenu l'incontournable manière de poursuivre son activité. Tous ceux qui, à coup d'expérimentations, de mesures timides et de propositions restées sans réponse avaient œuvré pour la qualité de vie au travail et le télétravail ont alors connu leur heure de gloire. On leur demandait des conseils, des outils, des retours d'expériences. Tout s'accélérait !

Les politiques de qualité de vie au travail se sont déployées, on parle alors d'écosystème de travail, d'équilibre des temps, de relations de confiance au travail, de remote, d'hybride, de nouveaux outils de communication d'équipe, de management délégitif par la qualité de vie au travail.

La QVCT, alliée à la RSE devient un passage obligé pour les entreprises

La qualité de vie au travail devient centrale, elle converge irrémédiablement vers la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) car l'évolution du climat et la diminution de nos ressources naturelles vont impacter nos conditions de travail. Se protéger quand il y a des grandes chaleurs (que ce soit sur les chantiers avec l'interdiction de travailler aux heures les plus chaudes, ou dans des bureaux non climatisés où les conditions de travail thermiques sont devenues impossibles), réduire son empreinte carbone avec des modes de déplacements repensés, diminuer sa pollution numérique ou privilégier les mobilités douces pour venir travailler. L'enjeu RSE est de créer les conditions de prise de conscience et d'inventer les outils et mesures pour rendre chacun acteur responsable dans son rôle face à ces enjeux environnementaux et sociétaux.

En 2035, la semaine de 3 jours est devenue incontournable

Nous sommes en 2035...les entreprises décarbonent, il y a moins de personnel dans les bureaux pour gérer la complexité du monde, les

salariés ont trouvé une meilleure qualité de vie au travail en partant en périphérie à proximité des villes. Le revenu mensuel universel s'est pérennisé, beaucoup trouvent un nouveau sens à leur travail en étant en phase avec leur «raison d'être». La «valeur travail» a muté, elle est devenue «la contribution» que chacun peut apporter pour une société plus juste, plus durable et plus solidaire. **De nouveaux métiers sont créés «tisseuses de liens» «transformatrices de savoir» «économiseurs d'énergie» «dé-chiffreurs-vert».** Finis les **bullshit jobs**, ces boulots inutiles qui gonflaient le découvert de la Sécurité sociale. Le modèle de l'entreprise a évolué et l'efficacité n'est plus une injonction systématique de performance.

La modification importante des systèmes organisationnels a permis la semaine de 3 jours, le développement du «slow voyage en travaillant», les tracances sont devenues un modèle (le salarié travaille sur son lieu de vacances). Ces nouveaux modèles s'appliquent à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise car le modèle de productivité a évolué.

En 2035, ceux qui ont eu leur bac en 2020 sous l'ère COVID auraient pu devenir des salariés classiques...mais ils ont fait un autre choix.

Le contrat à durée indéterminée n'existe plus, tous les projets sont menés en mode conduite de projet agile, avec des free-lance ou des personnes sous contrats de chantier. Les sociétés sont à 95 % des sociétés à mission, et plus de la moitié sont autogérées. On ne parle plus de qualité de vie au travail mais de «raison d'être au travail».

En 2045, la société opale est devenue la norme

Le modèle de société opale est devenue la norme comme le proposait Frederic Laloux dans son livre «Reinventing Organizations» publié en 2015. L'organisation repose sur trois piliers : la raison d'être évolutive, la plénitude et l'auto-gouvernance.

Il n'y a plus de hiérarchie. Les décisions concernant les projets et les politiques d'entreprise sont prises de manière participative par tous les salariés grâce à des plateformes d'intelligences collectives.

Les seules compétences attendues en entreprise sont la solidarité, l'émerveillement, la créativité et l'intuition.

L'intelligence émotionnelle au travail a laissé la place à l'intelligence intuitive au travail. La dimension du vivant est enfin prise en compte et chaque entreprise peut valider son degré



d'engagement en obtenant un label «entreprise régénérative». La société adopte une approche holistique, en intégrant des pratiques durables, une responsabilité sociale et sociétale pour améliorer l'écosystème environnemental.

L'Intelligence Artificielle a été canalisée pour réduire la charge de travail de chacun.

Avec l'automatisation des tâches (chabot), l'optimisation des process et une meilleure gestion du temps, l'IA est au service des travailleurs. Ils peuvent alors mieux se concentrer sur des tâches plus complexes et créatives.

La Réalité Augmentée a révolutionné la formation continue en permettant des expériences immersives sans quitter son poste de travail. Elle est même utilisée par certains pour choisir l'environnement de travail qui leur convient le mieux.

Mais ça y est, nous voilà revenus en 2024...

Ce travail de prospective nous a permis de mettre l'accent sur les faiblesses actuelles de notre monde du travail. Perte du sens, de l'engagement, perte du lien social.

Alors pourquoi pas en 2045 une qualité de vie au travail source d'épanouissement et contribuant à la durabilité de nos sociétés ? Bien sûr cette utopie ne sera réalisable que si l'ensemble des pays prennent le même chemin. Mais ne serait-il pas temps comme le dit le philosophe Patrick Viveret «de prendre nos rêves au sérieux et d'en faire des stratégies?»

Hortense Noiret

POUR ALLER (ENCORE) PLUS LOIN :

- *Hadrien Klent «Paresse pour tous»*
- *Valerie Seguin «L'intelligence intuitive et spirituelle au travail»*
- *Frederic Laloux «Reinventing Organizations, vers des communautés de travail inspirées»*
- *Adrien Tardif «Ponsamaro»*
- *Bruno Palier «Que sait-on du travail»*
- *James Suzman «Travailler, la grande affaire de l'humanité»*
- *Julien Vidal «Mon métier aura du sens» et «Imagine Demain»*
- *les ateliers 2030 glorieuses, voyage en Utopie*
- <https://www.2030glorieuses.org/>

