

## **FLEXIBILITÉ**

Par Giles Daoust

**A l'approche de chaque élection**, les partis politiques du monde entier font de grands efforts pour nous expliquer toutes les lois additionnelles qu'ils vont faire voter pour nous, si nous votons pour eux. Or, **la chose principale dont les entreprises et les travailleurs ont besoin, c'est de plus de liberté**. Ceci devrait se traduire par des **politiques axées autour de la notion de flexibilité**.

**Le monde du travail de demain sera en changement perpétuel**. Avec l'avènement des nouvelles technologies et certainement de l'Intelligence Artificielle, le monde du travail va faire l'objet d'une révolution permanente, de décennie en décennie. **Des métiers seront détruits, d'autres créés**, et ce à une cadence jamais observée jusqu'ici. La seule manière de faire face à ce phénomène, sera **pour le travailleur d'apprendre à s'adapter, à se former en permanence, à se réinventer**.

Le monde du travail de demain sera en changement perpétuel. Des métiers seront détruits, d'autres créés.

La **Génération Y** a intuitivement compris cet enjeu : on la qualifie souvent de « **job-hopper** », changeant d'entreprise, voire de métier, bien plus fréquemment que les générations précédentes. L'entreprise se retrouve confrontée à un « turnover » plus important, et ne doit pas essayer de lutter contre cela. Au contraire, elle doit devenir plus agile, et apprendre à vivre une constante réinvention (pour ne pas dire révolution).

L'entreprise doit devenir plus agile, et apprendre à vivre une constante révolution.

**L'évolution du marché du travail témoigne de ce besoin de flexibilité**. Dans certains métiers cela se traduit par une expansion du système des « **freelances** », et d'une manière plus générale par le développement des entreprises de gestion des Ressources Humaines et d'**intérim**. Alors qu'il y a quelques décennies, la croissance du secteur de l'intérim était lié à la santé de l'économie, ceci est moins vrai aujourd'hui : cette croissance est liée à un plus grand besoin de flexibilité.

Cependant, **les deux extrémités du parcours professionnel font actuellement preuve d'un grand manque de flexibilité : l'enseignement et la fin de carrière**.

Les deux extrémités du parcours professionnel manquent de flexibilité : l'enseignement et la fin de carrière.

Malgré les effets d'annonce, **l'école n'évolue pas**. On y utilise encore les mêmes méthodes d'enseignement qu'il y a 50 ans. Les programmes sont trop rigides, et l'ouverture aux nouvelles technologies (et à leur évolution) est totalement insuffisante. L'école n'a peut-être jamais formé au monde de demain, mais elle forme manifestement désormais au monde d'hier. **L'école devrait former des caméléons, pas des fonctionnaires**.

**La fin de carrière** est elle aussi d'une grande inflexibilité. Alors qu'on devrait encourager les 45+ à se réorienter, se former, se réinventer avant qu'il ne soit trop tard, la législation actuelle les pousse à rester bien fermement assis dans leur job. Pourquoi est-ce que je me mettrais en danger en tentant une réorientation de carrière, alors que je toucherai une indemnité de départ importante si j'attends que mon entreprise me licencie ? **La législation n'est tout simplement**

**pas adaptée à la réalité du terrain.** Les 45+ doivent comprendre que leur avenir est bien plus riche et vaste que le calcul précis de l'âge de la retraite. **Les syndicats doivent également cesser d'essayer de faire croire aux travailleurs à la notion d' « emploi à vie ».**

Le monde du travail a besoin d'embrasser de A à Z le concept de flexibilité. Cela ne veut pas dire qu'il faut supprimer la protection des travailleurs : tout est question de mesure. Mais **les pouvoirs politiques doivent nous doter d'une législation adaptée, simplifiée, flexibilisée, et arrêter de s'obstiner à faire croire aux gens que rien ne peut venir à bout du Titanic.**