

Le monde du travail de demain sera inclusif ou ne sera pas

Lorsqu'on parle de l'avenir du monde du travail avec Edouard Cambier, Président de la Belgian Workspace Association, évoque ce que sont, à ses yeux, les trois fondamentaux du bureau post-covid : la communauté, l'accueil client et la formation. Penchons-nous ici sur le premier d'entre eux.

Texte : Philippe Van Lil

« Si on veut engager et garder des talents en entreprise, il faut inclure davantage de gens dans la prise de décisions », estime d'emblée Edouard Cambier. « Les mauvaises décisions sont prises le plus souvent par des personnes isolées. Mieux vaut impliquer le plus possible de collaborateurs pour résoudre une problématique. »

Les profils de ces talents doivent en outre être très variés. « Lorsque les décideurs se ressemblent trop, ils ont tendance à prendre des décisions qui leur ressemblent. Diversifier les profils est un gage de richesse et de réussite. Dans la communication et la prise de décision, il faut inclure des hommes et femmes, des ingénieurs et des commer-

ciaux, des flamands et des francophones, etc. Il en va de l'avenir d'un bureau, d'une industrie et même d'une ville. »

« Inclure ne suffit pas. Il faut surtout écouter attentivement les collaborateurs, se soucier d'eux », poursuit-il. « De nos jours, il est normal d'évoquer au bureau des sujets qui, il y a une vingtaine d'années, étaient rarement abordés. Un collaborateur qui ne va pas bien psychologiquement, a des problèmes de santé ou de couple, etc., doit pouvoir être entendu. Il faut donc créer les conditions permettant aux opinions de s'exprimer, puis en tenir compte. »

Trois éléments ressortent encore des 20 ans d'expérience en coworking de notre interlocuteur. Un : « Le bureau doit être aussi un lieu de bienveillance et de soutien, car les temps sont déstabilisants et beaucoup de gens fragilisés ont besoin de motivation et de sécurité psychologique. » Deux : « Le coworking permet à des gens d'horizons divers d'échanger des idées et de créer des projets puissants. » Trois : « Même si elle fait parfois peur, la technologie est un formidable accélérateur de business ; il s'agit de l'appriivoiser. » ■



Edouard Cambier

PRÉSIDENT DE LA BWA

Lorsque les décideurs se ressemblent trop, ils ont tendance à prendre des décisions qui leur ressemblent.

Inclure ne suffit pas : il faut surtout écouter attentivement les collaborateurs, se soucier réellement d'eux.



Grégory Luaba Déome

COFONDATEUR
DE KEEP DREAMING



Maryse Sam

COFONDATRICE
DE KEEP DREAMING

Plus d'équité pour plus de méritocratie

Pour beaucoup d'entreprises, compter dans leurs rangs des collaborateurs compétents issus d'origines ethniques différentes constitue un atout de poids. Grégory Luaba Déome et Maryse Sam, Cofondateurs et Administrateurs de Keep Dreaming, multiplient les actions pour accompagner les sociétés vers cet objectif souvent difficile à atteindre.

Texte : Philippe Van Lil

À l'heure où l'on parle de plus en plus de diversité et d'inclusion, force est de constater que les personnes d'origine non belges peinent à progresser dans le monde de l'entreprise. « Certaines catégories d'individus, en particulier les Afro-descendants, ne parviennent pas à accéder à des postes à responsabilité en adéquation avec leurs compétences », déplore Grégory Luaba Déome. « Même quand elles/ils occupent un emploi, la majorité reste souvent sous-qualifié par rapport à leur profil

et leurs contrats de travail sont précaires. Ces freins entravent leur progression hiérarchique », renchérit sa collègue Maryse Sam.

Ce phénomène est d'autant plus paradoxal que nombre d'entreprises déclarent vouloir plus de diversité et rencontrer des difficultés pour trouver des candidats. « Les multinationales affichent généralement une stratégie ambitieuse en la matière. Dans le même temps, elles nous confient ne pas trouver les profils adéquats, alors qu'ils existent », pointe Maryse Sam.

L'équipe de Keep Dreaming entend relever ce défi. « Nous ne sommes cependant pas une agence de recrutement », précise d'emblée Grégory Luaba Déome. « Notre mission est d'accompagner les entreprises qui souhaitent diversifier leur personnel, en jetant des ponts entre les personnes qui ne sont pas d'origine belge et les entreprises qui désirent les embaucher. Via notre projet You BELong notamment, nous organisons des rencontres

et des événements qui favorise ce matching. » Aussi salutaire que soit cette démarche, « elle reste insuffisante devant l'ampleur des difficultés », reconnaissent nos interlocuteurs. « Dans chaque entreprise où nous œuvrons, nous rencontrons des responsables personnellement impliqués pour faire bouger les choses. Malheureusement, dans les faits, les personnes d'origine étrangère sont souvent écartées lors du processus de recrutement. Si l'on désire aller au-delà des slogans marketings, les entreprises doivent se demander où résident ces blocages qui revêtent un caractère systémique et institutionnalisé, et sortir de certains processus de recrutement opaques. » ■

Les multinationales affichent une stratégie ambitieuse en matière de diversité mais nous confient ne pas trouver les profils adéquats, alors qu'ils existent.



Pour plus d'informations :
keep-dreaming.org