

## Les scénarios de rupture : l'individu au travail

L'animation des ateliers qui se tiendront le 24 avril s'appuiera sur l'évolution de tendances observées dans la société, et les débats qu'elles suscitent. Partant de ces tendances, nous vous proposons de courts scénarios d'anticipation qui explorent leurs conséquences possibles, souhaitables ou redoutées, sur les individus et les organisations.

Nous vous proposons donc de vous projeter dans la société de demain, à partir d'une série de 19 scénarios répartis en quatre thèmes : "l'individu au travail", "les nouveaux collectifs et les nouveaux managements", "nouveaux espaces, nouvelles temporalités, nouveaux contenus au travail", "valeur du travail, mesure de l'activité, rétributions".

Nous vous invitons à **voter jusqu'au 18 avril** pour les scénarios qui auront particulièrement suscités votre intérêt, et sur lesquels nous travaillerons ensemble lors de l'atelier du 24 avril.

### L'individu au travail

#### **1) Les Robots, nouvelles forces de travail / Automatisation (*le robot qui vous veut du bien*)**

La tendance à la robotisation se confirme et courant 2015, 70% des tâches sont assurées par des automates mécaniques. Le travail humain se concentre de plus en plus sur les tâches de pilotage, de conception et de maintenance des robots, ainsi que sur la compréhension plus fine des besoins et désirs des individus (individualisation / personnalisation à l'extrême). Progressivement, même les missions à fort contenu intellectuel sont assumées par des systèmes de cognition artificielle autonomes, et d'intelligence robotique de service.

La productivité croissante des robots et le ciblage des besoins structurent la croissance, et conditionnent les revenus du travail. Mais le nombre d'emplois disponibles est loin de couvrir la population active, qui se retrouve majoritairement au chômage. A la fin de la décennie pourtant, de nouvelles perspectives s'ouvrent avec la diffusion massive des exosquelettes : l'augmentation des capacités physiques permet de réintroduire l'intelligence humaine au coeur des systèmes robotiques.

#### **2) « Tous intermittents ! »**

Le CDI n'est plus la norme. Les formes de travail « intermittent » et la pluriactivité se développent rapidement dans toutes les catégories sociales, depuis les "travailleurs pauvres" contraints de cumuler plusieurs jobs, jusqu'aux cadres qui développent en auto-entrepreneurs ou sous des statuts hybrides des activités complémentaires. Chaque individu est incité à valoriser ses compétences, son "employabilité", à devenir le gestionnaire autonome de son portefeuille d'activité. A l'instar de l'industrie cinématographique, les entreprises deviennent des "boîtes à projet" dans lesquelles les individus, porteurs de leur savoir-faire, se retrouvent pour collaborer sur une mission. Si cette tendance convient bien aux cadres et aux "travailleurs du savoir", son extension aux travailleurs moins qualifiés, moins autonomes, ou plus âgés, fait apparaître des tensions sur le marché. Il faut inventer un nouveau modèle de solidarité pour pallier la précarisation des emplois.

#### **3) Nouvelle maladie professionnelle : le « psych-out »**

L'identité numérique, rendue publique sur les réseaux, prime de plus en plus sur l'identité réelle des personnes. La réflexivité sur soi est constante : aucun des faits, des propos ou commentaires tenus ne disparaît de la toile. Les réseaux relationnels, professionnels et privés, s'accumulent au fil des années, sans que la page des expériences passées ne puisse être tournée. Les CV / e-portfolio sont alimentés par les réseaux eux-mêmes : l'individu, son évolution de carrière, son identité professionnelle dépendent de plus en plus des "autres". Les capacités d'influence de l'individu sur son réseau deviennent essentielles. Cette difficulté de contrôle de l'image publique conduit de plus en plus à des "psy-out" ou des crises identitaires : sortes d'effet de diffraction de l'identité psychologique au profit d'une multiplicité d'identités numériques, parfois sans cohérence. Le sujet perd la trace de sa propre individualité. Le "psy-out" est reconnu comme une maladie professionnelle.

#### **4) Le travailleur nomade et sa musette d'outils numériques? / BYOD**

Tels les artisans bâtisseurs d'antan, les individus rejoignent les organisations munis de leur propre « musette » numérique : contenant des équipements personnels, des environnements et espaces de travail, des réseaux professionnels actifs, mais aussi des expériences acquises. Grâce à une plus grande maîtrise des logiciels et du codage, les individus adaptent leurs outils pour en faire des extensions personnalisées, se forgent des savoir-faire évolutifs, et solidifient leur expérience. La personne devient porteuse d'une plus-value intégrale pour l'entreprise puisqu'elle propose un service comprenant les moyens de sa production. Cette dynamique est appréciée des organisations, même si elle produit des interférences avec les DSI, qui doivent redoubler d'effort pour harmoniser les outils et les systèmes d'informations. Elle oblige aussi à repenser les modalités d'appropriation des brevets et des innovations, ainsi que celles de la rémunération du travail qui intègre maintenant des outils à forte plus-value dont les organisations ne sont plus propriétaires.