

Les scénarios de rupture : Nouveaux espaces, nouvelles temporalités, nouveaux contenus 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 scénarii répartis en quatre thèmes : "l'individu au travail", "les nouveaux collectifs et le 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.

Nouveaux espaces, nouvelles temporalités, nouveaux contenus au travail

1) Nouvelle géographie des entreprises? - "Une connexion Internet, et voilà, vous êtes au bureau"

La portabilité des équipements, l'informatique dans les nuages, la dimension immatérielle croissante du travail et la hausse du coût de l'énergie continuent à faire littéralement éclater l'unité de temps et de lieux du travail. De nouvelles organisations se mettent en place autour d'une multitude d'espaces de co-working situés dans les bassins de vie, les centres villes, et très équipés en outils de télé-conférence, en salles de réunion. L'accès au système d'informations et au réseau social de l'entreprise (écosystème étendu) constitue les nouveaux points d'attache au collectif de travail, les nouveaux « privilèges ». L'activité économique se décentralise, les grands centres d'affaires disparaissent, la fiscalité professionnelle est alors assise sur la résidence, c'est la fin de l'immobilier de bureau d'aujourd'hui.

2) **L'entreprise comme utopie sociale - "Vous ne viendrez plus chez nous par hasard"** Pour garder et fidéliser ses employés, l'entreprise développe des nouveaux pans de services, allant bien au-delà de la mise à disposition de repas gratuits, crèche, salle de sport, ou d'un service de conciergerie, fonctionnant sur le même modèle que celle des hôtels de luxe. L'employé choisit la structure dans laquelle il veut travailler selon les services proposés, mais aussi selon ses valeurs. Écolo, sportif, ubergeek, fan des sixties, ... l'entreprise et ses employés partagent les mêmes centres d'intérêts et convictions. Si l'employé choisit son entreprise, l'entreprise choisit également ses employés et connaît donc tous les aspects de la vie de son salarié avant de l'intégrer. Mais pour éviter un système trop dictatorial (un salarié, un uniforme, une façon de pensée), les processus de décisions sont collectifs pour que l'intérêt général prime toujours sur l'intérêt particulier.

3) **Des congés illimités - "Faites ce que vous voulez tant que vous remplissez vos objectif"** La mise en place de congés illimités dans la société WeddingWire, qui est apparue d'abord comme un coup de com, s'étend à de plus en plus de structures. La part sans cesse croissante des personnes au chômage, d'un côté, et des personnes en situation de burn-out, d'un autre, incite en effet les organisations à réfléchir à la façon de mieux partager le temps d'activité rémunérée. Le but n'est pas tant de tendre à une société de l'oisiveté qu'à une société plus équilibrée, permettant à chacun de vivre décemment et de s'occuper de soi (en se formant, en pratiquant d'autres activités professionnelles, ou non), de sa famille, des autres. La mise en place de cette pratique ne se fait pas sans mal : les discussions sont parfois âpres entre les dirigeants, les salariés, les syndicats pour définir les objectifs que chacun doit atteindre et les outils de suivi et de contrôle. Les salariés sont très responsabilisés vis-à-vis des objectifs : l'absence de l'un ne doit pas mettre en péril le travail de l'équipe. Cela nécessite un dialogue renforcé entre tous les échelons de l'organisation.

4) **L'entreprise virtuelle - "Vous ne savez jamais pour qui vous travaillez"** Les entreprises n'ont plus de locaux, tout est dans le cloud. A défaut d'employés, elles ont des contributeurs, qui apportent, selon leur possibilité, leur temps et leurs compétences à un projet. Pour rétribuer financièrement les participants, les entreprises utilisent un système de type Open Value Network, une plateforme qui permet de garder trace des différentes contributions réalisées par les participants, et d'évaluer la valeur qui sera attribuée à chaque participant une fois que le projet générera des revenus. La transparence est totale : tous les acteurs du projet savent combien de temps chacun y a passé et ce qu'il y a fait. L'employabilité est alors lié au réseau et aux compétences : l'individu sait avec qui il a travaillé, mais pas forcément pour qui.

5) **Economie de la lenteur - "Goûtez au travail intellectuel Bio"** Face à la sensation d'accélération continue du temps et à l'épuisement que cela provoquait, le « slow mouvement » a gagné en ampleur, notamment dans les entreprises. De formes de résistances individuelles se mettent en place, notamment parmi la nouvelle génération, qui refuse désormais des responsabilités trop élevées, se déconnecte le soir et le week-end, travaille à temps partiel, n'hésite plus à prendre RTT et vacances, afin de ne pas sacrifier leur vie au travail. Ces comportements désorganisent l'économie, les entreprises doivent trouver des solutions pour éviter le turnover grandissant de leurs effectifs. Contraintes à prendre en considération le temps « biologique » de leurs salariés, elles changent leur leitmotiv "productivité et croissance à tout prix" en "mieux travailler et bien vivre, même au sein de l'entreprise".