

Les scénarios de rupture : Valeur du travail, mesure de l'activité, rétributions

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.

Valeur du travail, mesure de l'activité, rétributions

1) Les big data à la base du revenu universel d'existence - "Pas d'usages du numérique, pas de revenu !"

Suite au rapport français Colin & Collin paru en 2013, une fronde s'étend en Europe. La réutilisation des données personnelles, symbolisée par les « Big Data », fait l'objet de luttes sociales et politiques importantes. Les entreprises pratiquant l'analyse et la réutilisation des données personnelles se voient contraintes, à partir de 2014, de payer des droits de réutilisation aux usagers, selon un modèle élaboré par les CNIL européennes. Ces rétributions deviennent alors la base d'un revenu minimum d'existence, complété par des aides publiques et du salariat classique. Mais de nouvelles inégalités apparaissent, en particulier auprès des publics dits de l'e-exclusion.

2) **Mesure du travail réel et indicateur de bien-être - "Travaillez chez nous, c'est veiller à votre capital santé..."** Depuis que la mesure du bien-être est entrée dans le calcul du PIB, les entreprises ont à cœur de favoriser le bien-être de leurs salariés. Cela devient un indicateur à part entière de cotation des entreprises. La mesure et la rémunération du travail en sont transformés : ce ne sont plus seulement les résultats qui comptent, mais l'évaluation par les salariés de leur activité. La part informelle du travail (le travail « invisible », l'échange, l'entraide, le dialogue, les réseaux informels) est mesurée par les traces d'usages laissées par les individus sur les réseaux. Chaque organisation de plus de 15 salariés doit lancer des concertations internes avec son personnel pour définir des indicateurs de bien-être adaptés à l'activité. La rapidité de cette transformation donne lieu à des prises de position parfois démagogiques de la part des chefs d'entreprise, se disant prêts à adjoindre au travail « productif » un grand nombre de services de loisirs. Le management participatif gagne aussi du terrain grâce à des outils d'aide à la décision, s'appuyant sur la participation (et la pondération) des différentes parties prenantes de l'entreprise. Mais l'élaboration des algorithmes ouvrent le champ à de nombreuses contestations.

3) **L'entreprise étendue...** - "A partir de maintenant, vous entrez dans l'économie collaborative" L'entreprise n'est plus depuis longtemps un espace clos, fermé sur lui-même : l'informatisation a rendu possible le saucissonnage de l'ensemble de la chaîne de valeur, facilitant les externalisations, la sous-traitance. Au final, le cœur de l'entreprise s'est réduit, tandis que la chaîne des sous-traitants s'est considérablement allongée, augmentant l'interdépendance et complexifiant la gouvernance. Ce processus se poursuit. Les internautes-consommateurs-clients deviennent de plus en plus des parties-prenantes de l'entreprise : ils participent activement à la création des produits, à la communication sur les marques (via les réseaux), à la vente par le marketing viral. Conscients de ce poids dans l'économie de l'entreprise, les internautes-consommateurs-clients les plus "influentes" se mettent à monnayer leurs contributions, qu'ils perçoivent comme des activités complémentaires. Les formes de rétributions « symboliques » ne suffisent. Il faut rentrer dans le dur...

4) **Effets collatéraux du capitalisme cognitif - "Venez avec tout ce que vous êtes, nous saurons vous récompenser"** Tout compte aujourd'hui dans le travail : l'intelligence, le lieu de travail, le capital social, les compétences artistiques, les réseaux interpersonnels. Les loisirs maintiennent l'intelligence en alerte, les hobbies constituent de nouvelles perspectives professionnelles, les réseaux interpersonnels sont des liens potentiellement enrichissants pour l'entreprise, le quartier d'habitation offre des infrastructures (co-working, centres de ressources) plus ou moins riches, et des relations... Rémunérer le « temps » de travail n'a plus de sens. C'est le capital humain qui compte. En situation d'embauche, les salariés négocient avec les entreprises les conditions d'enrichissement de ce capital : conditions de travail, accès aux infrastructures de développement humain, formation continue. Ils mettent en balance les réseaux qu'ils se sont constitués. En contre-partie de rémunérations salariales moindres, certaines entreprises s'engagent à survaloriser les CV, à « augmenter » les compétences validées en interne, ou la notoriété des réseaux. Plus que l'emploi, c'est l'employabilité qui se monnaie. Mais cette marchandisation des liens et du capital social est fragile. Nombreux l'apprennent à leur dépend : si une réputation met longtemps à se construire, elle se détruit en très peu de temps...

