

Premières intuitions préparatoires

QN Wiki des Transitions

Sommaire

1. Transitions, éléments de définition

2. Grandes transitions [\[+\]](#)

3. Numérique et transitions

- 2.2. Transitions du travail et des organisations
 - 2.2.1. **Premières intuitions préparatoires [\[+\]](#)**
 - 2.2.2. Pourquoi la situation ne peut pas durer

2.2.1. Premières intuitions : Travail, management, organisation

Ce que le numérique change déjà

Du point de vue des individus

- Accélération, temps réel (répondre immédiatement à un mail, répondre à la concurrence)
- Le travail étendu (travailler en dehors des horaires, 7/7)
- Porosité vie pro-vie perso
- La mobilité (sédentaires/nomades - plus de stricte séparation) -> management à distance
- Nouvelles formes d'activités (rémunérées ou non) / slasher
- Le marketing de soi (Les réseaux sociaux)
- Quantified-self - réflexivité permise grâce aux retours des autres
- Des outils permettant une mobilité du travail (BYOD, Cloud) et une possible personnalisation/appropriation des outils de travail
- Les nouveaux lieux de travail (coworking, etc.)
- De nouvelles formes de production de la valeur "malgré nous" en ligne (digital labor, cf Casili)
- Empowerment, émancipation de la personne au travail ?
- Individualisation du travail

Du point de vue des organisations et des écosystèmes

- Individualisation du travail
- Entreprise flexible, résiliente, capable de réactivité
- Les modèles économiques et les formes d'entrepreneuriat (Uber) / financement participatif
- Les nouveaux collectifs de travail (wikispeed) // Forme collaborative du travail
- Les conflits sociaux (les modes de mobilisation, les pétitions, la relation aux média)
- L'open innovation des entreprises
- La communication corporate
- La formation, la construction des savoirs en entreprise
- Les formes de rémunération, rétribution // le numérique permet de tout comptabiliser
- L'évaluation du travail

- Les modes de recrutement
- La fonction et le rôle des RH (accompagnement parcours de vie, ne plus recruter pour une carrière dans l'entreprise mais pour quelques années, conduire quelques expérimentations)
- La transformation des SI (et des métiers qui vont avec, même si la transformation débute juste)

Ce qui pousse à la transition (facteurs, pressions)

Du point de vue des individus

- flexibilité du travail, durée réduites de phases d'emploi : tous intermittents ? Le coût et le financement de la précarité : chômage, maladie, etc.
- une individualisation du travail et une extension des organisations (entreprises étendues) qui modifie les liens d'appartenance d'un individu à une organisation
- Un numérique porteur de nouvelles craintes (destruction emploi), mais aussi d'opportunités, comme de nouveaux emplois, etc. (cf ci-dessus)
- L'automatisation/robotisation croissante des tâches et du travail
- Destruction/création de nouveaux métiers (data-scientist, community manager, ...)
- Hyperconnectivité, infobésité, sursollicitations, surcharge cognitive, burnout nouveaux Risques psycho-sociaux
- Gestion des temps quotidiens, désir à un meilleur équilibre (work-style, work-balance)
- Réduction des mobilités (l'étalement urbain se poursuit, les temps de transports se maintiennent,...)

Du point de vue des organisations et des écosystèmes

- La concurrence internationale, la mondialisation, la course aux profits, la course à l'innovation
- L'individualisation des services/produits
- Arrivée de nouveaux entrants plus flexibles et agiles (Uber, AirBnB, ...)
- Le potentiel de l'intelligence collective
- Crise de l'emploi, crise économique
- L'attrait et la crainte du télétravail (qui pousse à imaginer de nouvelles modalités de contrôle, de pression, pour l'instant pour maintenir une forme de contrôle hiérarchique).
- La pression foncière : pousse à repenser totalement les locaux des entreprises pour intégrer ces transformations.
- Le knowledge management, la gestion de l'information des entreprises
- Tout ce système qui ne change pas (voir ci-dessous) voire empire
- Le digital labor ou la création de valeur économique hors des tuyaux habituels

Ce qui ne change pas ou peu

Globalement

- L'exploitation (elle ne disparaît pas et revêt même de nouveaux visages : cf. VoicePicking)
- L'enrichissement des patrons, des actionnaires (= il augmente au contraire !)
- Le chômage : il augmente
- La répartition de la valeur ajoutée, la course aux profits si elle se fait d'un côté de la balance surtout : appauvrissement des travailleurs
- Les relations sociales
- L'importance du travail comme assurant un statut social
- Les monopoles (concentration de grands acteurs, de la valeur, ...)
- La financiarisation de l'économie
- La législation sur le travail

Au sein des entreprises

- Les relations inter-individuelles (entre tensions, coopération, phénomène du cavalier libre)
- La difficulté à collaborer et à faire de l'innovation ouverte (notamment dans les grandes boîtes)
- Les relations hiérarchiques
- Le discours de la flexibilité / contrôle
- La RSE (elle devrait changer pour devenir un vrai engagement)
- Les castes des grandes écoles, que l'on retrouve dans les grandes entreprises

Au niveau des individus

- Les limites humaines
- Le besoin d'avoir une rémunération, un minimum vital pour vivre
- Le besoin de reconnaissance du salarié

En bref :

Le numérique est à la fois facteur déclenchant des transitions et des opportunités. Il faut identifier les facteurs des nouveaux modèles du travail et du management pour voir ce qui peut durer dans l'avenir (aller au-delà de l'effet de buzz) + ajouter de la jeunesse

Ce qui ferait vraiment transition

Ce qui peut mourir, être renversé, mis à l'épreuve

- Le modèle hiérarchique traditionnel (la fin des chefs)
- La fin du modèle dominant du salariat
- la fin du modèle de solidarité (les cotisations payent le non-travail des uns, ou la santé de demain).
- Le lien entre travail et rémunération (vers le salaire universel)
- La fin des syndicats
- La création de syndicats libres en Chine
- L'organisation structurée ? La fin des entreprises
- La concentration de la valeur / les modèles d'actionnariat, etc.
- Les formes de management traditionnelles, qui bougent déjà
- La fin des horaires
- La fin des locaux d'entreprise
- La fin des référents traditionnels (diplômes) concernant les compétences et la valeur des salariés
- La fin du "mur cognitif" de l'homme (-> travailleur augmenté)
- La fin des retraites et du modèle social français / en même temps allongement de la durée de vie (et donc nouveaux besoins)
- La fin de pôle emploi et de la mission publique dans la régulation du travail
- S'il n'y a plus de grandes entreprises, mais que de petites unités, le système fiscal serait totalement modifié
- La fin de la famille traditionnelle (les jeunes restent + longtemps à la maison ; s'occuper des parents vieillissants)

Ce qui serait vraiment neuf :

- L'appropriation collective des moyens de production
- La généralisation de l'open source appliqué à bien d'autres domaines que logiciels
- La reconquête de l'individu sur ses choix de vie et sa façon de travailler (son work-style)
- La RSE devient un vrai engagement des entreprises et pas un simple discours marketing
- Une VAE universelle et évolutive en temps-réel

- La reconnaissance d'un "travail commun" (A. Casilli)
 - La fin du travail
 - Des nouvelles modèles de société :
 - réinterroger le modèle du kibboutz // contribution régulière à la vie du la cité (épicerie coopérative ++)
- http://www.mutinerie.org/les-lieux-de-travail-qui-ont-change-lhistoire-2le-kibboutz/#.U7vMJmR_sts
- L'halocratie étendue (fonctions tournantes)
 - Meilleure répartition du rôle économique de l'individu et de son rôle social

Des appuis méthodologiques (sources, experts, intervenants, complices, ... pour la suite)

- Digiwork
- Richard Senett (Ensemble - pour une éthique de la coopération, 2014)
- Jeremy Rifkin
- Antonio Casilli sur le digital labor (ex :
<http://www.rslnmag.fr/post/2014/07/01/Digital-labor-sommes-nous-tous-des-ouvriers-des-reseaux.aspx>)
- Anact
- Yves Lasfargue (OBERGO OBServatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOstressie)
- cf programme de Lift
- Stefana Broadbent sur l'intimité au travail, porosité vie privée-vie pro
- Jérôme Introvigne "libérateur de salariés" sur l'innovation managériale
- Astrees