TRAVAIL

Oui, on n'a plus besoin de caissière, et on n'aura bientôt plus besoin de chauffeurs de camion, ni de nombreux techniciens, ingénieurs, etc. Ce qui est en train d'advenir, c'est la disparition de l'emploi.

Bernard Stiegler, interview du 27|06|2014 pour Rue89.com

CINQ IDÉES FORTES

1. ***Le numérique porte les germes d'une transformation profonde du travail qui, à son tour, façonnera la société de demain.***

2. ***Les organisations productives de demain se caractériseront par : l'usage massif de données et d'automates ; le mode projet ; le brouillage des frontières et la reconfiguration continue.***

3. ***Demain, les individus instruits, en réseau, attendront de leurs expériences professionnelles qu'elles concourent à la construction de leur évolution personnelle et à leur émancipation.***

4. ***L'ouverture et la collaboration feront naître de nouveaux types d'organisation.***

5. ***Le numérique, en tant qu'outil de mesure, sous-tendra de nouvelles formes d'activité et de rémunération.***

LE CHÔMAGE NE BAISSE PLUS EN EUROPE. EN FRANCE ET DANS DE NOMBREUX AUTRES PAYS, LES SENIORS SONT SORTIS PRÉMATURÉMENT DES ENTREPRISES ET LES JEUNES METTENT EN MOYENNE 5 À 10 ANS À TROUVER UN ‘VÉRITABLE’ EMPLOI.

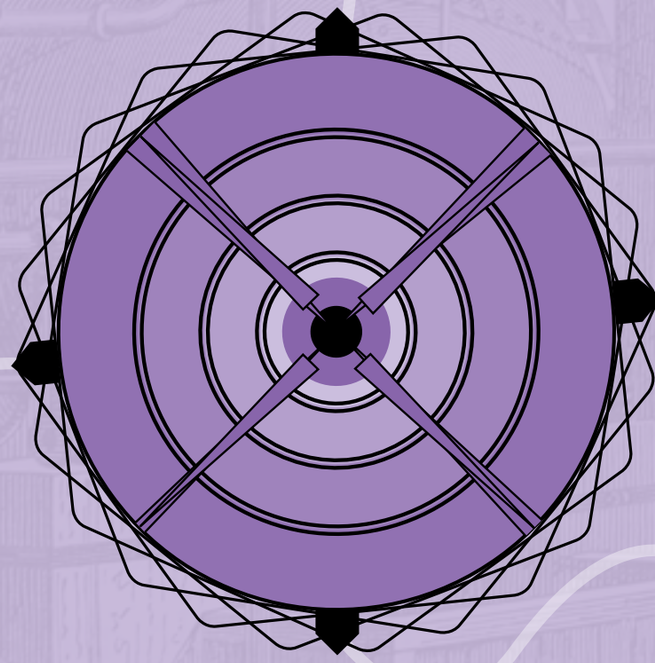
Des études annoncent que la robotique et les systèmes ‘intelligents’ continueront à détruire des emplois – y compris des emplois qualifiés, relationnels et de conception. Ils transformeront également le contenu des métiers que les humains continueront d’exercer.

La mutation ne fait que commencer. Nos conceptions du travail, de l’emploi et de l’entreprise sont amenées à changer en profondeur pour au moins quatre raisons :

1. La valeur se déplace des stocks aux flux, des produits aux services puis à la relation, voire à l’intermédiation sur des grandes plateformes qui réorganisent les marchés autour d’elles ;
2. La mobilité des biens, des idées, des tâches et des personnes, la porosité des temps et des sphères relationnelles, l’éclatement des chaînes de valeur, rendent caduques les frontières traditionnelles des organisations, du travail, des communautés, des États ;
3. L’automatisation, parfois la taylorisation, s’étend potentiellement à tous les métiers, y compris aux métiers de service ou aux tâches créatives ;
4. Les outils de la rationalisation, du contrôle et de la disponibilité permanente confèrent aussi aux individus et aux collectifs de nouvelles capacités d’action, d’organisation, d’auto-détermination : la tension entre ces deux forces, centripète et centrifuge, est au cœur des transformations des organisations.

Faire évoluer le travail, c’est faire évoluer toute la société. Car si le travail structure aujourd’hui l’accès à la rémunération et à un ensemble de droits sociaux, c’est aussi un facteur de socialisation et d’épanouissement personnel. Et demain ? Est-ce que le travail trouvera une nouvelle noblesse ou bien n’occupera-t-il que l’espace laissé provisoirement vide par les machines ? Ou faudra-t-il chercher la source de notre émancipation et notre place dans la société ?

TERRITOIRE DE LA TRANSITION



1 INDIVIDUALISATION ET ÉCLATEMENT DU TRAVAIL

--> Travail ubiquitaire, porosité des sphères privées/publiques

--> Brouillage des distinctions production / consommation

--> Injonction à devenir entrepreneur de soi-même

2 NOUVEAUX COLLECTIFS DE TRAVAIL, NOUVELLES ENTITÉS DE PRODUCTION

--> Ouverture de l’entreprise vers l’extérieur

--> Économie des plateformes, contribution de la multitude

--> De nouveaux genres de collectifs productifs

3 LA MESURE COMME MOTEUR DE TRANSFORMATIONS

--> Nouvelles métriques du travail et des activités

--> Nouvelles mesures du capital humain

--> Nouveaux indicateurs de valeur et de richesse

4 POLARISATION ET FRACTURE DE LA SOCIÉTÉ

--> Chômage de masse

--> Tensions sur la répartition des revenus

--> Tensions sur les systèmes de protection sociale

POURQUOI LA SITUATION ACTUELLE N'EST PAS DURABLE

DES TENDANCES LOURDES

Le système économique qui prévaut depuis la fin de la seconde guerre mondiale repose sur trois piliers : la croissance, la consommation, l'emploi. Or, depuis 20 ans, tous les pays de l'OCDE affichent une croissance en berne et un taux de chômage élevé, handicapant, par ricochet, le financement de la santé et des retraites. Si l'emploi salarié à temps plein reste dominant, il s'érode petit à petit au profit d'emplois 'précaires' (contrats à durée déterminée, temps partiel, travail intermittent, auto-emploi : en France le CDD représentait 95% des créations d'emplois en 2013).
Ni nos institutions sociales, ni notre service public de l'emploi, ni nos systèmes de formation, ne sont adaptés à une telle situation.

> Le 'retour de la croissance' ne suffira plus : les institutions, les entreprises et les individus, doivent inventer autre chose

DES TENSIONS INTERNES

Le travail devient de plus en plus immatériel : les tâches, les gestes sont désormais presque partout interfacés par des écrans. Cette dématérialisation produit des effets contradictoires. D'un côté, la rationalisation et l'automatisation intensifient le travail et produisent plus de rigidité et de contrôle. De l'autre, elles libèrent du temps pour des tâches plus diverses et plus créatives. Les 'classes créatives' profitent pleinement de cette possibilité, les autres (pour l'instant ?) moins. Le travail s'effectue alors dans un nouveau rapport au temps et à l'espace. L'entreprise étendue produit aussi des collectifs de travail 'en réseau', à cheval entre l'interne et l'externe, bousculant les frontières des organisations et les organigrammes.

> De nouveaux rapports au travail : les managers en première ligne

DES ÉMERGENCES

Redistribution des capacités innovatrices
Des outils de conception et de prototypage accessibles (dont les Fab Labs), une mise en production et en vente facilitée par le numérique, des réseaux mondiaux d'innovateurs qui n'hésitent plus à 'disrupter' les acteurs les plus installés, dans tous les secteurs.

Relocalisation de la production industrielle ?
L'informatique a rendu possible la mondialisation de la production industrielle, le numérique la relocalisera-t-il ? Les Fab Labs, l'impression 3D, concernent en général la conception plutôt que la production. En revanche, la robotisation (qui limite l'impact relatif du coût du travail) et la recherche de circuits courts ou 'circulaires', peuvent faciliter une certaine relocalisation.

Nouveaux modèles productifs
Contributifs ('communs', ex. Wikipédia), collaboratifs (logiciel libre, open hardware), à la tâche (places de marché, crowdsourcing), *digital labor* (plateformes grand public produisant des données massives, des cartes, etc.)...

Nouvelles formes de valeur
La traçabilité numérique quantifie des phénomènes invisibles jusqu'alors, comme des interactions, des relations, des contributions. Cette mise en visibilité ouvre sur de nouvelles valorisations symboliques (réputation, influence...) ou économiques (mesure de la contribution, monnaies alternatives...).

> *« Les nouveaux mouvements sont enracinés dans l'expression personnelle des individus, mais ils ne sont en rien individualistes dans le sens néolibéral du terme. Ils visent à développer des communautés d'amitiés, d'intérêts partagés, de pratiques communes ou de voisinage dont les produits sont placés sous des statuts de communs librement utilisables ou partagés (selon leur nature). Ces communautés peuvent développer des activités commerciales ou de mutualisation monétaire, mais comme un moyen parmi d'autres d'assurer leur soutenabilité. Les individus participent fréquemment à plusieurs communautés et leur implication prend la forme d'une participation aux activités plutôt que d'une appartenance ou d'une affiliation. »*
> **Philippe Aigrain, *« Les actions décentralisées des citoyens peuvent-elles régénérer la démocratie ? »*, Internet Actu, 2014**

> Le numérique étend et rend visible le travail au-delà des frontières des entreprises

LES 'ÉLÉMENTS PERTURBATEURS' SOURCES DE LA TRANSITION

INDIVIDUALISATION ET ÉCLATEMENT DE LA SPHÈRE DU TRAVAIL

Travail ubiquitaire, porosité des sphères privées/publiques
Télétravail, nomadisme, interpénétration des temps professionnel et personnel, BYOD (*bring your own device*), 'cloud personnel', réseaux sociaux...

Brouillage des distinctions production/consommation
'Pro-amateurs', micro-prestations (Taskrabbit), auto-entrepreneuriat, libre-service, *digital labor* gratuit ou presque (poster une vidéo, commenter un article, nourrir un réseau social…)

Injonction à devenir entrepreneur de soi-même
Pluri-activité (temps partiels multiples, économie collaborative, auto-entrepreneuriat), portabilité des droits, prise en charge personnelle de l'"employabilité', valorisation des activités extra-professionnelles, communautés professionnelles...

> *« On dit souvent que si vous ne payez pas, c'est que vous êtes le produit. Il me semble plutôt que si vous ne payez pas, c'est que vous êtes le travailleur, l'ouvrier du service. »*
> **Antonio Casilli, à la conférence Lift France 2014**

NOUVEAUX COLLECTIFS DE TRAVAIL, NOUVELLES ENTITÉS DE PRODUCTION

Ouverture de l'entreprise vers l'extérieur
Entreprise étendue, en réseau, ouverte, agile, *lean* ; 'écosystèmes', alliances et grappes d'entreprises...

Économie des plateformes, contribution de la multitude
Contenus 'générés par les utilisateurs' ; plateformes d'échange et de partage ; services collaboratifs (ex. Waze pour l'information trafic) ; 'surtraitance' dans les écosystèmes d'entreprises (apps, périphériques, etc.)

De nouveaux genres de collectifs productifs
Collectifs informels (logiciels libres, cartographie, Wikipédia, *open hardware*…) ou plus structurés autour de projets (automobile : Wikispeed, capteurs : Sensori.ca) ; espaces partagés (Fab Labs, coworking…)

> *« La principale dimension de la révolution numérique est la puissance désormais à l'œuvre à l'extérieur des organisations, la puissance des individus éduqués, outillés, connectés, la puissance de ce que nous appelons la multitude. Parce qu'elle leur est extérieure, cette puissance échappe aux organisations. Parce qu'elles doivent apprendre à capter cette puissance, les organisations vont devoir apprendre à concevoir de nouvelles stratégies et à en assumer les conséquences radicales. »*
> **Nicoles Colin, Henri Verdier, *L'âge de la multitude*, 2012**

POLARISATION ET FRACTURE DE LA SOCIÉTÉ

Chômage de masse
Automatisation, robotisation, gains de productivité, allongement de la durée de la vie, fin de la croissance, concurrence mondiale du travail *low cost*, pression du *digital labor* et des plateformes de *crowdsourcing*.

Tensions sur la répartition des revenus
Montée des inégalités de revenus et de patrimoine, tensions entre travailleurs autour de leurs statuts, de leur localisation, etc.

Tensions sur les systèmes de protection sociale
'Effet ciseaux' entre recettes décroissantes et dépenses croissantes, réduction des prestations, 'travailleurs pauvres', multiplication des situations atypiques, concurrence d'offres privées et de micro-solidarités...

« La stratégie de domination du capital consiste à empêcher la naissance d'autres activités et à conduire les gens à considérer que le travail rémunéré, le travail-marchandise, le travail-emploi est indispensable à leur activité et à leur épanouissement personnel. En réalité maintenir les gens dans la perspective du travail-emploi alors qu'il y en a de moins en moins, de plus en plus fractionné, de plus en plus précaire, de plus en plus surexploité et de moins en moins assuré, c'est une stratégie de domination. »
André Gorz, entretien sur France Culture, 2005

LA MESURE COMME MOTEUR DE TRANSFORMATIONS

Nouvelles métriques du travail et des activités
Mesure de soi au travail (Quantified Self), mesure des interactions sociales sur le lieu de travail (People Analytics), bracelets connectés pour baisser sa cotisation d'assurance, mesure des contributions par les pairs (*Open Value Network* de Sensori.ca)...

« En termes de PIB, le contenu généré par l'utilisateur implique un travail non mesuré créant un bien non mesuré qui est consommé sans être mesuré pour créer un surplus de consommation non mesuré. »
Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, *The Second Machine Age*, 2014

Nouvelles mesures du capital humain
Valorisation par les pairs (compétences LinkedIn, Open Badge Mozilla), par son réseau (Pay with a tweet), par son influence et sa notoriété (score Klout)...

Nouveaux indicateurs de valeurs, nouvelles répartitions de la richesse
Mesure des externalités négatives (pollution, etc.) et positives ('pollinisation'), indice de développement humain (IDH), monnaies complémentaires pour quantifier les échanges selon d'autres critères, reconnaissance monétaire ou non-monétaire des activités contributives ou solidaires...

« Internet est constitué d'une multitude de plateformes que chacun de nous vient polliniser. En échangeant, en produisant toutes sortes d'informations, nous avons créé un immense 'continent des externalités'. Résultat : l'interaction entre personnes se déploie dans des proportions sensationnelles (...). Nous allons entrer dans l'ère des métadonnées et découvrir toute la richesse de nos interactions. »
Yann Moulier Boutang dans *Usbek & Rica*, janvier 2014

TOUS ENTREPRENEURS

Dans l'entrepreneuriat comme modèle de référence, chaque individu est responsable de son propre développement professionnel et construit son parcours, contrat par contrat, projet par projet. L'individu devient la source de son emploi (toujours) et de celui des autres (parfois). En contrepartie, les systèmes sociaux le soutiennent dans la prise de risque, amortissent les échecs, favorisent l'apprentissage continu.

LES INDIVIDUS ENTREPRENEURS ; LES (NOUVEAUX) SYSTÈMES DE SOLIDARITÉ

« Nous devenons une nation de freelances. *L'emploi industriel à 40$ ne reviendra pas, mais l'emploi local de service à 25$ représente une alternative viable. »*
Venky Ganesan, capital-risqueur, dans le *Wall Street Journal*, 2015

QUELQUES MODÈLES 'PRÊTS À L'EMPLOI'

Ces 'modèles' existent aujourd'hui dans le débat public, portés par tels ou tels acteurs qui les proposent comme des horizons désirables ou au contraire, comme des anti-modèles à éviter.

LES ACTEURS DOMINANTS

L'INTERMITTENCE POUR TOUS LES MÉTIERS

Le régime français des 'intermittents du spectacle' facilite l'alternance rapide de périodes d'emploi et de chômage en indemnisant le temps libre dès qu'un quota minimal d'heures travaillées est atteint. Son extension au-delà des métiers du spectacle pourrait à la fois fluidifier le marché du travail, valoriser le temps inemployé en temps de formation et de création, modifier le regard sur la 'précarité', faire reconnaître la valeur d'autres types d'activités...

« C'est la valorisation mutuelle et par une puissance publique réinventée de ce qu'Amartya Sen appelle les 'capabilités' qui constitue la base d'une économie contributive. C'est en fait la généralisation du modèle des intermittents du spectacle, qui cultivent leurs savoirs avec l'aide de leur revenu intermittent et qui les valorisent lorsqu'ils entrent en production, et que l'on voudrait détruire au moment même où il faudrait en généraliser l'état d'esprit si intelligent. »
Bernard Stiegler, interview pour Rue89, 2014

TOUS ACTIONNAIRES

COOPÉRATEURS

Face à un capitalisme financier court-termiste, des entreprises ont opté pour l'actionnariat des collaborateurs et/ou usagers. Le pouvoir s'y exerce démocratiquement : une personne = une voix. Les bénéfices sont réinvestis. L'organisation du travail privilégie le dialogue, l'équité et la responsabilisation des employés. Un tel modèle pourrait séduire des entreprises ou des startups, en recherche d'engagement des employés et de nouvelles formes de valorisation.

L'ÉTAT, LES PARTENAIRES SOCIAUX, LES SERVICES DE RECHERCHE DE MISSIONS

Le groupe Chèque Déjeuner en chiffres :
-> 51% de l'entreprise est détenue par ses salariés.
-> N°3 mondial sur le marché des chèques et cartes de services prépayés, présent dans 15 pays.
-> Un écart de salaires de 1 à 8 seulement.
-> Un budget formation de 4,3 fois supérieur à l'obligation légale.
-> Les 35 heures appliquées depuis 1986.
-> Un taux d'absentéisme d'à peine 2,4%.
Source : *Les Échos*, 2012

LES SALARIÉS-ACTIONNAIRES, PARTIES PRENANTES DE LA STRATÉGIE DE LEUR ENTREPRISE

LE REVENU UNIVERSEL D'EXISTENCE

Le revenu d'existence entend lutter contre la pauvreté et les inégalités en étant alloué de façon inconditionnelle à tous les citoyens, de la naissance à la mort, sans conditions de ressources ni contrepartie. Il fait du revenu, plutôt que du travail, la condition essentielle d'une 'vie digne'. Selon les sources et les pays, ce revenu – cumulable à d'autres – peut aller de 450 à 2500 euros/mois. Plusieurs villes en Alaska, Namibie, au Canada, l'ont déjà expérimenté.

« Quelle que soit la richesse de notre pays, nous ne mettrons pas fin à la misère tant que nous n'aurons pas opéré une dissociation mentale entre les processus de production (où le libéralisme économique excelle à optimiser la productivité du facteur travail) et les processus de distribution du revenu (où la dynamique du marché mène naturellement à l'accumulation chez certains et au manque chez d'autres) »
Marc de Basquiat dans *Kaizen*, 2013

L'ÉTAT, LES ORGANISMES SOCIAUX

HISTOIRE DE TRANSITION
LA GUILDE DES ACTIFS

La gestion du travail et de l'emploi dissocie deux activités complémentaires : d'un côté, l'entreprise, devenue un pur centre d'activité économique ; de l'autre, de nouvelles organisations baptisées 'guildes', en charge des ressources humaines. Organisées selon les cas par métiers (parfois à l'échelle internationale) ou par territoires (notamment pour les travailleurs les moins qualifiés), les guildes prennent en charge le placement de leurs membres, leur formation, leur rémunération et leur protection sociale. En concurrence autour des professions les plus demandées, elles se différencient par leur capacité à assurer un revenu stable et raisonnable, une protection en cas de coup dur, une évolution professionnelle ou encore, une vie communautaire.
L'État joue un rôle de régulateur et de réassureur des guildes. Il garantit (difficilement) une péréquation entre les guildes les plus riches et les autres. Il fait en sorte que les guildes n'abusent pas de leur pouvoir vis-à-vis des entreprises (chantage aux talents) ou des individus (racket…). Le choix d'une guilde, son développement en son sein mais aussi la préservation d'une certains autonomie vis-à-vis d'elle, deviennent des questions importantes dans l'évolution professionnelle de chacun. Les réseaux sociaux jouent pour cela un rôle irremplaçable.

FAIT DÉCLENCHEUR 1

Face à l'impossibilité de retrouver un emploi par les chemins classiques, un collectif de 'précaires' s'organise en guilde pour partager le travail et s'entraider. L'initiative fait très rapidement des petits.

PREMIÈRE RECONNAISSANCE

Une région confie à sa guilde locale la reconversion des salariés d'une zone industrielle en crise. La guilde se professionnalise et concurrence directement Pôle Emploi et certaines mutuelles. Un nombre croissant de salariés, d'indépendants et de chômeurs rejoignent des guildes. Les plus matures s'interrogent sur la nécessité de se scinder sur une base territoriale ou professionnelle.

PÉRIPÉTIE 1

Les guildes font face à une attaque en règle des organisations qu'elles déstabilisent : services de recherche d'emploi, agences d'intérim, organismes de formation, assurances sociales et mutuelles. Les pratiques corporatistes voire 'mafieuses' de certaines guildes sont pointées du doigt.

DÉNOUEMENT

Les guildes sont parvenues à supplanter à la fois les syndicats, les mutuelles et la plupart des services (notamment publics) de recherche d'emploi.

L'État reconnaît leur importance tout en cherchant à les encadrer et à assurer un minimum de solidarité entre elles. Il les contraint à accepter un code de conduite et un référentiel de services, ainsi qu'à garantir le droit de leurs membres à changer de guilde (ou à n'adhérer à aucune d'entre elles). Il n'est cependant plus très facile de trouver du travail sans leur truchement.

PÉRIPÉTIE 2

Les corporations professionnelles et les guildes locales se rencontrent et définissent des règles et des 'bonnes pratiques' professionnelles. Elles se rapprochent de certains réseaux de consommation collaborative et d'opérateurs de réseaux sociaux dans le but de professionnaliser leurs services.

FAIT DÉCLENCHEUR 2

Mise en situation de concurrence effrénée par les places de marché, la profession des designers-graphistes s'organise en mode corporatiste. Elle entend défendre ses droits face aux plateformes et aux clients, développer une solidarité professionnelle et valoriser ses métiers.

QUELS ACTEURS-CLÉS ?

--> Les guildes, qui remplacent les syndicats, les agences de placement et les mutuelles
--> Les réseaux sociaux, à la fois supports des échanges au sein des guildes et facteurs d'autonomie et de mobilité en dehors d'elles
--> L'État, qui gère la péréquation entre les différentes guildes ainsi que leur régulation

QUELLES CONTROVERSES ?

--> Le retour des corporations ? Les guildes sont accusées de freiner l'innovation, l'évolution des métiers et l'initiative de leurs membres.
--> La fin des solidarités ? Les guildes protègeraient leurs membres et se moqueraient des autres.
--> Des entreprises ingérables ? Le management a du mal à mobiliser des équipes issues de guildes différentes, et qu'il n'a pas toujours recrutées directement.

QUEL RÔLE POUR LE NUMÉRIQUE ?

--> Les réseaux sociaux en ligne sont au cœur du développement des guildes.
--> Le numérique favorise la multi-activité, il participe à la dissociation entre développement du capital humain et emploi.
--> Il facilite l'accès à la formation et renforce la formation par les pairs.

HISTOIRE DE TRANSITION
UNE SOCIETÉ CONTRIBUTIVE

Entre le secteur marchand d'une part, et un secteur public exsangue de l'autre, le 'tiers secteur' prend de l'ampleur, se renouvelle et dégage un espace de plus en plus large pour ce qu'il désigne désormais comme 'l'économie contributive'.

Cette économie se compose de deux ensembles fortement complémentaires :

1. Des systèmes de partage et d'échange horizontaux de biens, de services ou de capacités inemployées (temps, espace, outils, véhicules…), fondés sur des unités de compte diverses, y compris des monnaies complémentaires.
2. La production et l'entretien de 'communs' immatériels (bases de données, connaissances scientifiques, logiciels, cartes…) ou matériels (énergies, ressources et espaces partagés…).

L'activité contributive devient une composante naturelle et reconnue de la vie professionnelle de la plupart des individus. Selon les territoires, une part plus ou moins grande de la gestion d'équipements et de services publics est ainsi transférée à l'économie contributive.

FAIT DÉCLENCHEUR 1

Les systèmes sociaux ne parviennent plus à faire face aux besoins et réduisent leurs prestations. Ceux qui en dépendent le plus (les moins aisés, les chômeurs et retraités) recourent de manière croissante à des systèmes parallèles de solidarité et d'échanges.

UNE ÉCONOMIE, OU DEUX ?

L'extension de cette économie 'non marchande' fait peur. Les économistes s'en inquiètent au nom du PIB et de la survie des systèmes sociaux. Les syndicats dénoncent une attaque contre le modèle salarial. Les entreprises de distribution, de services à la personne, etc., y voient une concurrence déloyale. Mais a-t-on le moyen de faire autrement ?

CROISSANCE DE CRISE

Conscientes de l'enjeu, les communautés inventent des moyens de faire coexister le caractère non-marchand de leurs activités, avec une capacité de mesurer leurs apports indirects à l'économie, à l'environnement et au lien social.

Des collectivités territoriales s'en saisissent, mais aussi des financiers et des agences de notation sociale. L'activité non marchande devient une forme reconnue et qualifiante de travail.

L'ÉTAT-CLÉ DE VOUTE

L'État et les collectivités locales soutiennent les activités non-marchandes et organisent leur lien avec l'économie marchande. Ils assurent une certaine convertibilité des monnaies alternatives, ménagent des espaces 'coopératifs' dans les centres commerciaux et vice-versa, organisent la reconnaissance professionnelle des activités collaboratives.

Les entreprises 'sociales et solidaires' jouent également un rôle de passerelle en devenant des pôles d'activité à cheval entre les deux économies.

LES GÉANTS FONT DE LA RÉSISTANCE

Face aux plateformes locales et communautaires, les géants mondiaux ne manquent pas d'arguments : gratuité, qualité, envergure mondiale, diversité des propositions d'activité et d'emploi…

Le marché se segmente. Ceux qui vivent leur carrière comme une aventure à l'échelle mondiale préfèreront les grandes plateformes. Les autres, les plateformes locales. Entre les deux, les alliances entre géants globaux et acteurs collectifs locaux sont de moins en moins rares.

FAIT DÉCLENCHEUR 2

Le mouvement des 'communs' déborde le numérique pour s'étendre à l'habitat, l'énergie… L'Économie sociale et solidaire s'en saisit, ainsi que de la 'consommation collaborative' (partage de biens et d'outils, échanges horizontaux). Des plateformes, elles-mêmes collaboratives; montent en puissance : monnaies alternatives, places de marché, etc.

QUELS ACTEURS-CLÉS ?

--> Des plateformes d'échange, de monnaies alternatives, de création et d'entretien de 'communs'
--> Le monde associatif, l'économie sociale et solidaire
--> Les entreprises des services à la personne ou des services urbains, qui doivent adapter leur modèle pour accueillir les pratiques contributives

QUELLES CONTROVERSES ?

--> Un partage de la pénurie ? Le modèle abandonnerait toute ambition, tout objectif de croissance.
--> Une société de l'amateurisme ? Le règne du collectif serait aussi celui de la médiocrité.
--> Une société cloisonnée dans l'entre-soi des réseaux et des communautés ?
--> Une manière de masquer le désengagement de l'État et la privatisation générale ?

QUEL RÔLE POUR LE NUMÉRIQUE ?

--> Le numérique permet la coordination souple et décentralisée des initiatives et des interventions de chacun, ainsi que la rencontre entre besoins et propositions, entre projets et énergies.
--> Il joue un rôle clé dans l'évaluation, la mesure, la mise en visibilité de ces activités.
--> Il forme le support de la production et de la gestion collective des 'communs'.

HISTOIRE DE TRANSITION
LE CAPITALISME DE SOI

Chaque individu reçoit à sa majorité une dotation initiale identique – le 'capital universel' -, dont il dispose presque librement durant sa vie active. Il peut, par exemple, choisir de se former, d'investir dans un projet d'entreprise ou culturel, ou même de la placer pour se verser une rente mensuelle. Un suivi discret et des mécanismes incitatifs découragent l'usage spéculatif du capital et s'assurent qu'il n'est pas dilapidé trop tôt.

En contrepartie, l'impôt sur les successions est fortement réévalué : l'objectif de cette dotation universelle est de redistribuer les cartes en permettant à chacun de bâtir son propre avenir et de travailler comme il l'entend. L'individu devient, au sens propre, entrepreneur de lui-même : il choisit le mode de vie, les compétences et les projets dans lesquels il souhaite (s')investir. L'éducation et la formation continue incluent l'apprentissage de la gestion du capital personnel.

L'accès à cette manne devient un enjeu majeur pour les projets entrepreneuriaux, associatifs, scientifiques ou culturels. Il s'agit à la fois de convaincre les 'investisseurs' et de leur faire une place concrète dans le projet, au-delà de leur apport financier.

FAIT DÉCLENCHEUR

La prochaine crise financière mondiale qui s'annonce pourrait venir des prêts étudiants. Les États préviennent : cette fois, ils ne sauveront plus les banques. Une banque chinoise prend les devants : plutôt que de prêter aux étudiants, elle décide d'investir sur leur lifetime value (leur valeur de la naissance au tombeau). D'autres banques l'imitent, partout dans le monde.

ON NE PRÊTE QU'AUX FUTURS RICHES ?

Le marché des prêts étudiants s'assèche, alors même que le coût des études supérieures augmente partout dans le monde. Seuls les meilleurs élèves décrochent un 'investissement bancaire', souvent garanti par un pool de grandes entreprises. Eux-mêmes s'inquiètent : devront-ils s'engager à travailler pour ces entreprises ?

BASCULEMENT

La Californie réagit : en collaboration avec ses banques, elle invente le 'capital universel' qui remplace à la fois les bourses d'études, la formation continue et le financement public des universités. D'abord optionnel et limité aux études supérieures, il s'adresse peu à peu à la plupart des jeunes professionnels.

BANQUEROUTES

Un bon nombre des premiers 'placements étudiants' a fait faillite, ayant tout dépensé en quelques mois.

Les premiers bénéficiaires inventent eux-mêmes un ensemble de règles vite adoptées : coaching régulier, obligation de formation à la finance, mécanismes de modération et de régulation…

DÉNOUEMENT

Deux modèles coexistent à l'échelle mondiale. En Asie, en Amérique du Nord et dans les pays les plus libéraux, le 'capital universel', cogéré entre l'État et les banques, se généralise et remplace la majorité des formes de financement de la formation et de couverture du chômage. En Europe, il est optionnel, géré par la puissance publique, et coexiste avec des formes plus classiques de financement public. Son usage est moins libre mais en contrepartie, les filets de sécurité en cas de coup dur demeurent plus robustes.

QUELS ACTEURS-CLÉS ?

--> Les établissements financiers, pour accompagner leurs clients dans la gestion de leur dotation
--> L'éducation et la formation continue, pour enseigner l'"auto-capitalisme' et accompagner les trajectoires
--> Les plateformes de financement de projets, qui deviennent une pierre angulaire de l'économie

QUELLES CONTROVERSES ?

--> L'horreur économique ? Le capital universel est pour certains le stade ultime de la marchandisation, pour d'autres une incitation à l'oisiveté.
--> Une fausse égalité ? La capacité à se gérer soi-même est très inégalement répartie ; les plus âgés, qui ne profitent pas du système, se jugent sacrifiés.
--> La fin des solidarités ? Le système invite-t-il à l'égoïsme ou au contraire, à l'action collective par le biais de l'investissement ?

QUEL RÔLE POUR LE NUMÉRIQUE ?

Le numérique intervient dans :
--> La gestion individuelle et collective du capital universel et de son emploi, tout au long de sa vie
--> Les plateformes de projets

ÉTAT DE DÉPART

ÉLÉMENTS PERTURBATEURS

CHEMINS…

ACTEURS CLÉS

JEAN-MARC, *syndicaliste qui bouge*

ROSE, *élue et ministrable*

CARLOS, *capitaine d'industrie*

JEANNE, *jeune pousse*

POURQUOI TOUT VA CHANGER

À vous de le dire, avec vos propres mots !

TENDANCES LOURDES

EXPLOSION DES INÉGALITÉS

TRANSFORMATION CONTINUE DES MÉTIERS

VERS UNE CROISSANCE FAIBLE

INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL

.....
.....
.....

TENSIONS INTERNES

EXPLOSION DES INÉGALITÉS

INFORMATIQUE PARANOÏAQUE / NUMÉRIQUE AGILE

BROUILLAGE DES FRONTIÈRES PRIVÉ / PROFESSIONNEL

.....
.....
.....

ÉMERGENCES

INNOVATION 'AGILE', ACCESSIBLE À TOUS

TIERS-LIEUX DE TRAVAIL & D'INNOVATION

NOUVEAUX MODÈLES PRODUCTIFS 'COLLABORATIFS'

.....
.....
.....

FAIT DÉCLENCHEUR

Par exemple, « Anticipant une prochaine crise, certaines banques cessent de prêter aux étudiants et investissent sur leur life-time value. »

PREMIER ACTE

Tirer les conséquences du point de départ : par exemple, « Seuls les meilleurs décrochent un tel financement, et craignent de se retrouver dans la dépendance de leurs financeurs. »

…CHEMINS

ÉTATS D'ARRIVÉE

CRISE / MOMENT DE VÉRITÉ

Imaginer le point où tout peut basculer : exemple « face aux première faillites personnelles, les premiers bénéficiaires imaginent et imposent des règles de 'bonne gestion' et des systèmes de coaching obligatoire. »

BASCULEMENT

Par exemple, « La Californie retourne le problème en inventant un 'capital universel' donné à tous les étudiants et jeunes professionnels. »

DÉNOUEMENT POSSIBLE

Possibilité de choisir parmi des modèles 'prêts à l'emploi', déjà présents dans le débat public – ou d'en combiner plusieurs !

DÉNOUEMENT POSSIBLE

À vous d'imaginer d'autres fins !

MODÈLES PRÊTS À L'EMPLOI

LE REVENU UNIVERSEL

TOUS ACTIONNAIRES-COOPÉRATEURS

TOUS ENTREPRENEURS

L'INTERMITTENCE GÉNÉRALISÉE

AUTRES MODÈLES

.....
.....

EXEMPLE ISSU D'UN ATELIER

SELF-CAPITALISME

DESCRIPTION : Chaque individu reçoit à sa majorité une dotation initiale identique – le 'capital universel' –, dont il dispose presque librement durant sa vie active. (…)

ACTEURS-CLÉS : banques, formation, plateformes de cofinancement

MÉCANISMES-CLÉS : la bonne gestion

CONTROVERSES : une horreur économique, communiste ou ultralibérale ?