

Marina Blanc, Pierre Chernel, Thomas Cornu, Audrey Jaillard, Maximilien Poupart, Joanny Prignol

P2
COMPILATION

G2



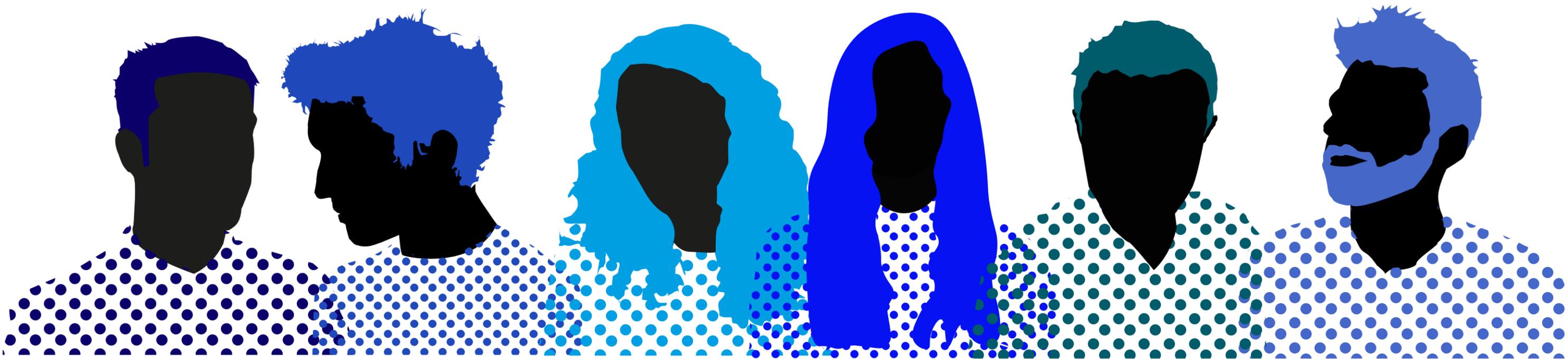
Marina Blanc, Pierre Charnet, Thomas Cornu, Audrey Jaillard, Maximilien Poupart, Johanny Prignol

P2
LA VEILLE

G2



PÉDEUX



MAXIMILIEN

THOMAS

MARINA

AUDREY

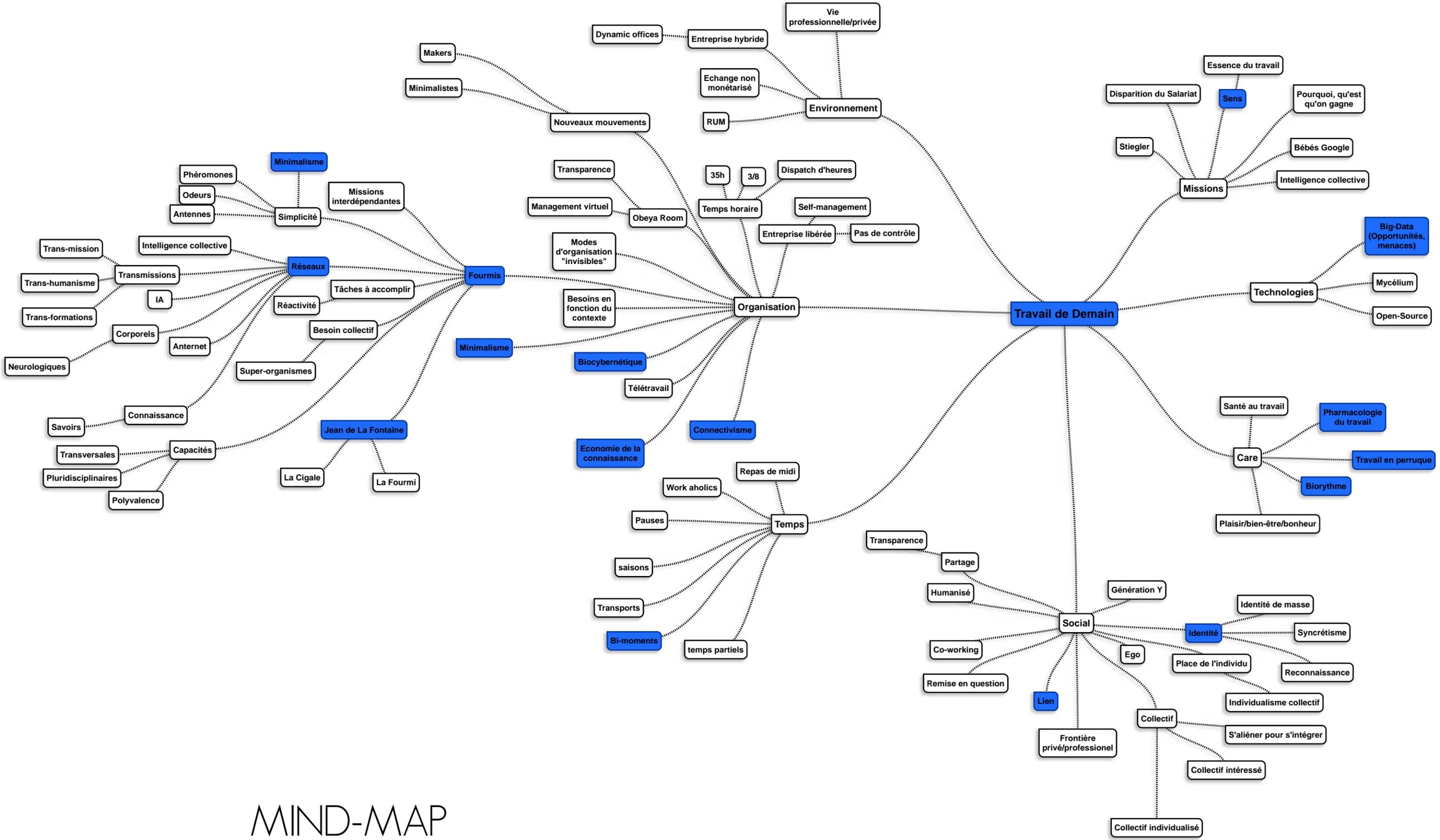
PIERRE

JOANNY

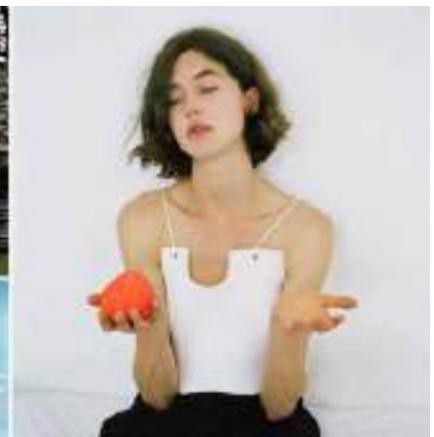
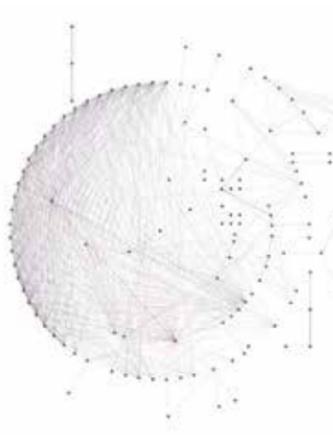
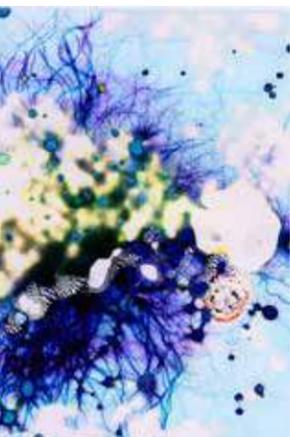
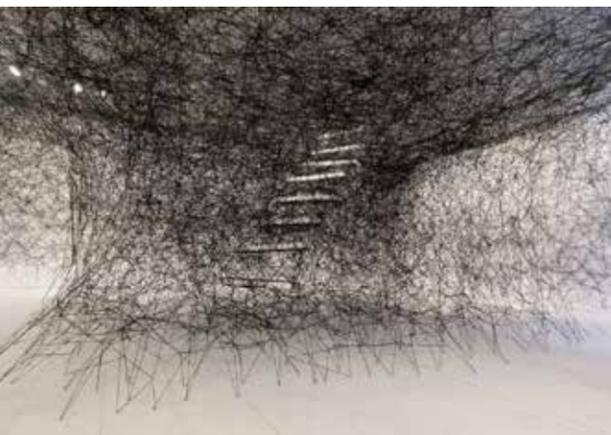


ÉDITO

Au XXI^e siècle l'Homme ne travaillera plus. Du moins c'est ce qu'affirme certains spécialistes. Quoiqu'il en soit le travail est en pleine mutation. Entre aspirations personnelles et évolutions technologiques quelle place prendra l'Homme dans ce monde sans travail ?



MIND-MAP





TRANSFORMATION

UNE NOUVELLE AVENTURE HUMAINE

L'ère technologique voit se transformer notre environnement, mais que cela signifie-t-il pour l'individu ?

Faut-il courir aussi vite que le monde change ?

Selon l'étymologie du terme, transformer c'est « donner (à une personne ou à une chose) une forme nouvelle », « prendre une autre forme, un autre aspect, une autre manière d'être ».

La forme étant ce qui différencie le sujet de son fond environnemental, cette définition soulève la question de l'identité. Est-elle pérenne ou acquise ? Est-elle sujette ou soumise ? De quelle identité pouvons-nous nous revendiquer lors du processus de transformation ? Qu'est ce qui est inné et qu'est ce qui nous transforme ? L'âge, nos rencontres, notre environnement, nos manières de vivre ?

Savoir "qui on est" a toujours été une grande question pour l'Homme. Mais cette interrogation est d'autant plus forte aujourd'hui. Alors que les scientifiques étudient la nature de l'impact des (r)évolutions médico-techno-scientifiques, de l'incursion des NBIC (nanotechnologies, biotechnologies, informatiques, sciences cognitives) et d'autres les avancées exponentielles de l'intelligence artificielle, robots et algorithmes quantiques, la question de notre identité et nos influences est de premier plan. Quelles influences pour ces avancées technologiques sur notre rapport à l'autre, à notre espérance de vie, notre corps, nos imaginaires et représentations et surtout nos capacités cognitives et nos émotions ?

Lorsque Apollinaire écrit « Sous le pont Mirabeau », c'est par le prisme du temps et du corps qu'il mime sa présence. Ces deux perceptions sont ce que chacun a de plus intime dans son rapport au monde et qu'il est urgent de considérer. Nous traiterons ici de ces deux aspects.



Le temps enfoui

En nos temps d'hyper modernité, le temps est certainement la variable que l'on cherche le plus à maîtriser, à gagner plutôt qu'à perdre, à épouser agilement sa fluidité ou à fuir les effets néfastes de sa précipitation.

De prévisible et rassurant, porteur des effets positifs du progrès, le futur, imprévisible et anxiogène, s'est privé d'avenir.

Mais alors que faisons-nous du présent ?

L'usage du temps comme prescrit par les TIC (technologies de l'information et communication) est l'usage d'un temps court. Ceci n'est plus à démontrer, ni l'impatience, ni le brouillage de nos fonctions cognitives et émotionnelles.

Perte en mémorisation, en concentration et en désir d'une connaissance spécialisée au profit d'un zapping de savoirs, d'un besoin en rapidité et d'intuitions contrôlées.

On voit se dessiner une fracture : la fracture des usages qualitatifs du temps. La perception de toujours manquer de temps dénonce le besoin de réponse à l'abondance de stimuli avec et surtout, aiguise le besoin d'intensité comme symptôme d'exister.

Les écrans feraient-ils écran à la vraie vie ?

Rythmes, pauses, lâcher prise de l'ennui, de la rêverie et du silence, autant de moments qui donnaient au temps une saveur bien particulière dont nous sommes aujourd'hui dépourvus. Ces moments transformés en piles d'émissions et de réception, aspirés plus qu'inspirés par la matrice communicationnelle sans en démêler le sens, pour comprendre le monde dans lequel on vit.

A l'injonction « faut-il courir aussi vite que le temps ? » la slow attitude clame la négative. Elle veut temporiser les excès et effets du fast et opte pour « marcher au pas de la vache ». Pourquoi ? Pour mieux penser.

Le corps sous influence

Mais alors, quelles transformations opèrent les nouvelles technologies sur notre corps ? L'épigénétique nous montre que la génétique n'intervient qu'à « 15% de ce qui fait fonctionner la machine vivante ». Les 85% restants représentent l'influence majeure de nos comportements – alimentation, sports, stress, affects, relations – et transforment de fait l'empreinte génétique et son expression. Notre corps fonctionnerait donc en parfaite synergie avec le monde extérieur, et dont son expression par l'ADN, n'en serait qu'une partie mineure. Cela remet en question et relativise l'importance et le rôle supposé des potentielles manipulations, devenues génétiques, insufflées à l'Homme.

Les recherches s'orientent vers une augmentation de nos capacités physiques et mentales. Le *be more human*. Mais plus de puissance, de durée de vie, de mémoire, de santé, ... Cette obsession du « toujours plus » tend à transformer notre corps en une machine entretenue, inventoriée, soignée, appareillée.

Le devenir humain

Les recherches du courant transhumaniste interrogent l'espérance de vie, qu'elles projettent en 2100 à 150 ans et bien au-delà. Elles pointent les fantasmes d'hyperpuissance et interrogent la réflexion qui devrait s'engager sur les transformations économiques et sociétales à venir.

La prothétisation du corps par les objets connectés, les puces, les nanoparticules intrusives livre le tableau d'un corps aux mains de la science qui refuse de le voir vieillir, souffrir, mourir. Ces « technologies intrusives posent la question des limites de l'humain et d'une éthique nécessaire à la sauvegarde de son unicité et sa complexité ».

L'usage des données et leur appropriation participent aussi à la révolution des représentations du devenir humain. Et notre monde d'aujourd'hui, avec ses inégalités, ses espérances, aspirations et qualités, confronté à demain, à l'influence positive ou négative de ses propres comportements et de son projet d'existence, sera-t-il subi ou choisi ? Le meilleur des mondes est-il une réalité à venir ?



UNE NOUVELLE NOUVELLE ENTREPRISE HUMAINE

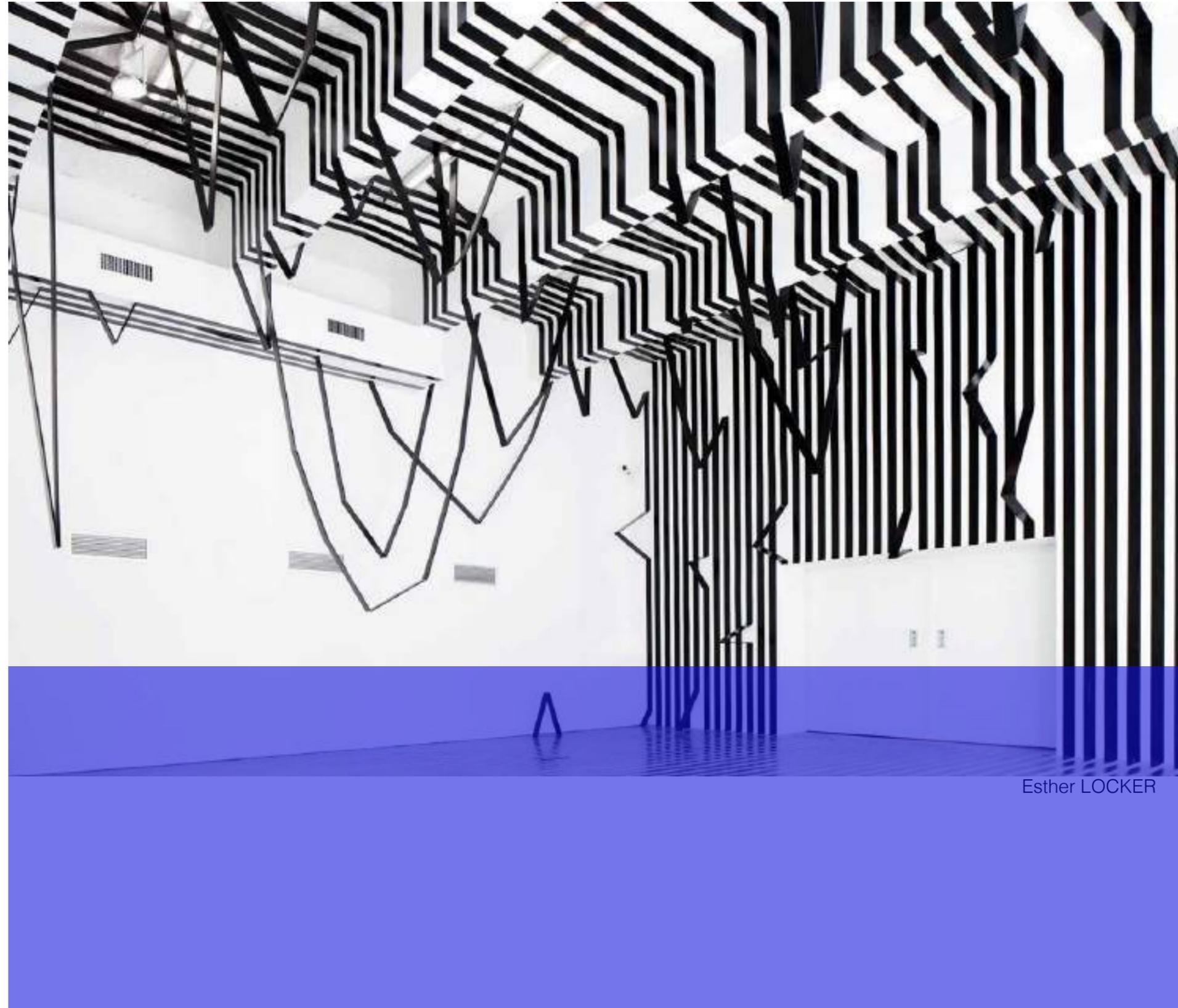
Internet, en seulement 25 ans, a de façon irréversible bouleversé nos vies, le monde du travail et notre vision de l'avenir. Et ce n'est pas qu'une intuition digitale mais bien l'expression d'une culture en construction. Nous en sommes à la quatrième phase de la révolution digitale. Après l'informatisation dans les années 1980 et l'accélération de la vitesse des échanges, la conversation dans les années 2000 où le paradigme de la conversation est passé « d'être vu » à « être trouvé », la révolution des usages en 2007 avec l'apparition du smartphone et des apps qui changea notre manière d'utiliser l'internet le rendant plus « smart » et plus au service de l'Homme en apparence, nous entrons dans la phase de la data, de l'intelligence artificielle et donc de l'automatisation.

Entre 1980 et 2014, le terrain laissé par ces différentes phases à de nouveaux usages n'avait pas encore assez de raisons pour sortir les entreprises de leur périmètre historique. Mais l'apparition des GAFAs (Google, Amazon, Facebook, AirBnB) avec un modèle de valeur construit sur leur capacité à capter de la data a transformé une vision fondamentale du travail. L'apparition de la ressource gratuite. Tout leur modèle est basé sur la data que les gens leur donnent. Mais vu que l'utilisation de leurs services est gratuite, le public a livré ses données avec plaisir sans se rendre compte de ce qui se passait réellement : la personne elle-même est devenue le produit de ces entreprises. La prise de conscience collective et citoyenne de ce mécanisme a sans doute commencé avec l'affaire Snowden. Nous sommes donc au démarrage d'une longue histoire avec la data.

Aujourd'hui nous n'avons ni la quantité de data nécessaire, ni la puissance de calcul (qui arrive très vite avec l'informatique quantique), ni la qualité des algorithmes nécessaires aux machines d'arriver à l'égal de l'homme. L'échéance ? C'est ce qui s'appelle le point de singularité technologique.

En attendant l'intelligence artificielle faible ouvre la voie partout. Des prédictions d'achats sur Amazon aux voitures autonomes anticipant les accidents avant qu'il ne se produisent, en passant par le Google Home qui nous engage à partir maintenant pour ne pas être en retard. Voilà le contexte dans lequel nous naviguons. Quatre vagues qui accélèrent, et probablement une cinquième en préparation que seuls les futurologues imaginent sans doute déjà.

L'université d'Oxford envisageait dans une étude en 2013 que 47% des métiers en col blanc disparaîtraient d'ici 2025 sous l'effet de l'IA faible. Mais nous ne connaissons pas les métiers de 2025. Mais il apparaît comme primordial de s'y préparer.



DESSINER LE FUTUR À MAIN LEVÉE

Penser le futur, prévoir le futur est et sera de plus en plus complexe, pour de multiples raisons.

Infinité de variables non-maîtrisables

La première et la plus évidente est qu'il y a aujourd'hui beaucoup trop de variables à prendre en compte dans un monde en constant échange et en considérant que chaque mouvement local produit des bouleversements immédiats au plus loin de lui. La deuxième est sans doute que l'accès par tous à l'information sur ces mêmes mouvements au sein du monde modifie également en temps réel les actes et les prises de décision. En d'autres termes, si prévoir est une chose, prévoir ce qui se passera quand tout le monde saura ce qui est prévu en est une autre.

Instabilité de la sphère informationnelle

S'ajoute à tout cela l'instabilité de la sphère informationnelle et donc la fin du prévisionisme. A l'heure des vérités tweetées, contre-vérités, faits, contrefaits et autres fakes sur tous les sujets, engendre des effets de loupes médiatiques sur des faits parfois mineurs. Même si la plupart du temps ils sont erronés, leur impact réel est en total décalage avec la bulle médiatique générée. Et bien souvent, lorsque la vérité est rétablie, il est trop tard. L'information a déjà eu valeur de vérité et engendré des actions d'individus.

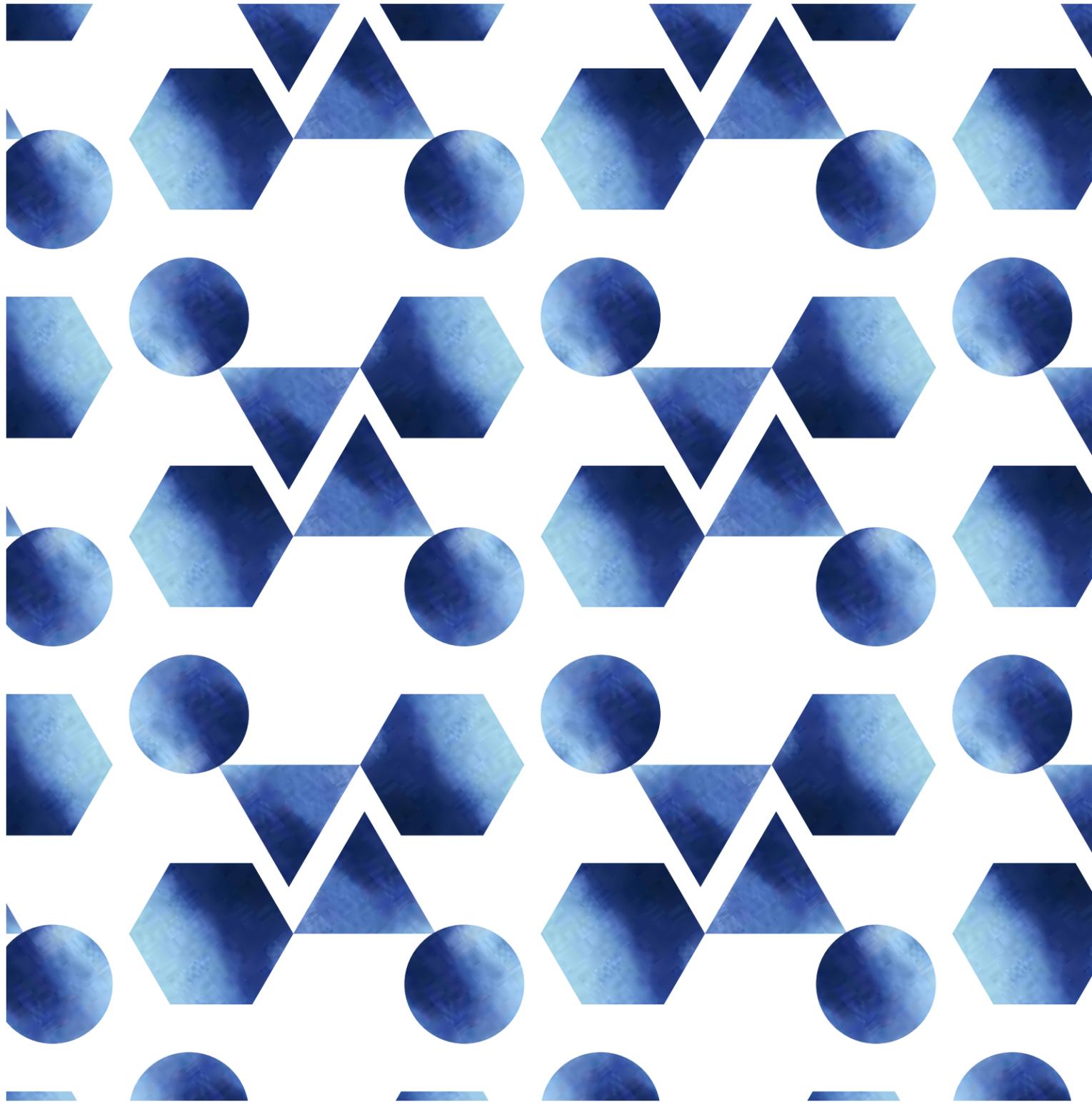
Faits et dires sont en tel décalage qu'on pourrait presque avancer que le monde de l'information a une vie quasi autonome par rapport à la vie réelle.

Un homme métamorphe

Face à cette production informationnelle chaotique, l'individu, soumis à des stimuli de plus en plus nombreux et impactants, devient perplexe et mouvant dans ses opinions. Cela se traduit dans ses comportements et parcours de plus en plus erratiques. Il se convainc, convainc les autres, change d'avis radicalement, agit et réagit à l'opposé de lui-même sur de plus en plus de domaines. Cela se ressent également dans sa manière de consommer : Il cesse de consommer d'un produit qu'il a toujours consommé, puis recommence, diminue, mixe.

Et finalement la dernière variable devenue vraiment instable est l'humain lui-même. Déstabilisé dans ses opinions par la surproduction d'informations contradictoires, libéré des normes sociales par l'Internet qui lui permet de voir et l'autorise à adopter une infinité de façons d'être et d'agir, il devient métamorphe, complexe, inclassable.

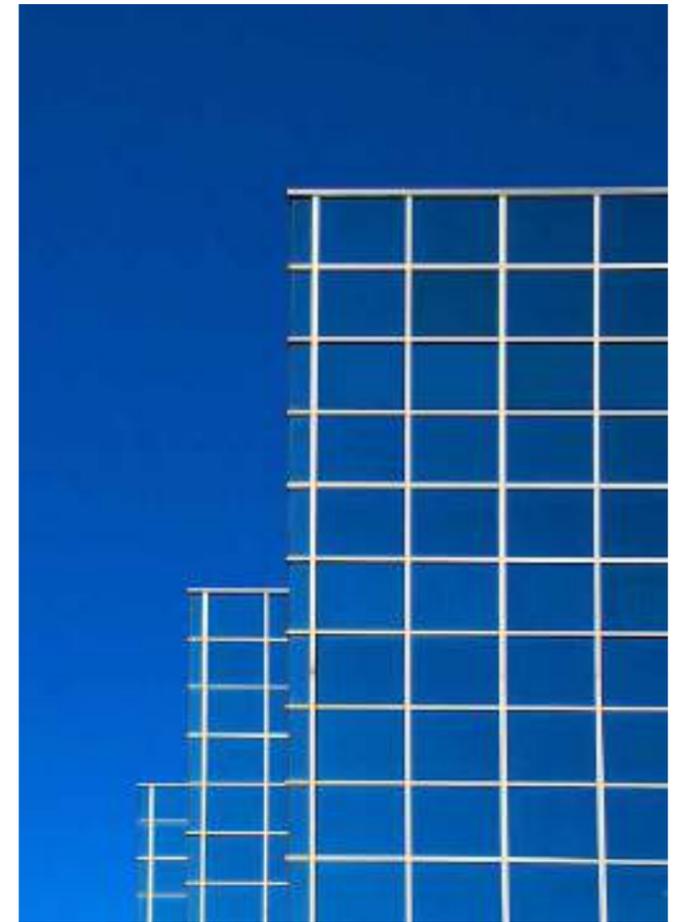




TRANS-FORMATION

INTRODUCTION

L'idée de trans-formation est d'aller plus loin dans la création et dans la forme des choses. Aujourd'hui on évoque souvent une quête de sens chez les individus qui ne souhaitent plus travailler seulement pour gagner de l'argent et subvenir à leurs besoins. La notion de travail est donc en train de prendre une nouvelle forme à cause des nouvelles aspirations des individus. L'idée de "trans-" amène également à la notion d'ambivalence. La frontière s'estompe entre la vie professionnelle et la vie privée. Les travailleurs s'occupent de problèmes privés au travail et une fois à la maison les individus continuent d'être disponibles pour le travail. Les moments, qui classiquement, ne sont pas considérés comme du travail peuvent servir au travail. L'indépense devient profitable. Aujourd'hui il ne s'agit plus de simplement travailler pour vivre mais de vivre pleinement au travail. De nouvelles façons d'apprendre et d'échanger les informations vont accompagner ce changement vers plus d'échange et de collectif. Aujourd'hui nous sommes entrés dans l'ère du switch. Les individus cherchent du sens dans leur travail. Il reste donc un modèle à inventer qui permettra aux individus de pouvoir switcher vers un monde plus humain et plus politique.



TRAVAILLER, OUI, MAIS PAS SEULEMENT

Le travail comme nous le connaissons aujourd'hui est mort. Le temps où les travailleurs arrivent le matin, pointent, et repartent le soir en ayant accompli seulement leur tâche à l'image de robots, est révolu. Aujourd'hui une vague du collectif et du tout partagé déferle sur le monde du travail. Paradoxalement nous parlons d'une société de plus en plus individualiste mais cette ambivalence n'est pas incompatible. Christian Thuderoz, dans son article *Du lien social dans l'entreprise*, parle d'individualisme coopératif. Il affirme donc que nous sommes toujours dans une époque où l'Homme est individualiste. Cependant les individus se connectent et se servent entre eux. L'idée est que les individus servent le collectif à travers leurs intérêts personnels et que le collectif sert les intérêts des individus.

Frontière vie privée / vie publique

Les individus prennent de plus en plus conscience de ce besoin du collectif et la frontière entre la vie privée et la vie publique/professionnelle s'amointrit. Le travail s'invite à la maison et les problèmes personnels se règlent sur le lieu de travail.

Dans un article publié sur son site, Christian Fauré (managing partner à OCTO technology, institut de recherche et d'innovation du centre Pompidou), traite du "travail en perruque à l'heure du numérique".

Il rapporte les propos de Michel de Certeau, sociologue, qui qualifie la perruque comme une "forme de détournement" qui agirait en dehors des sphères de contrôle et des finalités lucratives, et qui générerait de la créativité, de l'entraide, et du sens. Moyennant une ressource en "temps" qu'il prélève à l'entreprise, le travailleur trouve dans la perruque un moyen de mettre son savoir-faire au service d'un objectif social. Cela redonne du sens à son travail qu'il peut alors dédier à un destinataire connu ou du moins, à une fin connue. Selon cet auteur, la perruque serait donc une pratique "déprolétarisante" dont le succès l'aurait conduite à s'ancrer dans la culture populaire grâce notamment à sa dimension collective. Elle génère de la complicité entre les travailleurs et serait excellente pour la cohésion et l'atténuation des éventuels climats de concurrence entre eux.

En particulier dans le domaine industriel, la perruque est devenu le ciment qui raccorde le travailleur d'une part à son oeuvre et d'autre part, à ses pairs. Pour Michel de Certeau, "sans perruque, le travail devient simple emploi".

Il explique que dans une organisation centralisée basée sur le "top-down", la perruque a la vie dure. Les organisations où l'autorité hiérarchique s'achète par les compétences risquent de voir s'installer une sorte de dictature du savoir. Cette idéologie du sachant qui contrôle l'exécutant brime les jeunes travailleurs qui aspirent aujourd'hui à un environnement de travail où le chef devient mentor, où l'autorité se transforme en collaboration, et où les savoirs vont sans leur lot d'absolu.

L'entreprise ne doit donc pas condamner la perruque car c'est un facteur de cohésion et d'entraide qui devient un moyen de reconnaissance (rapport à l'autre), une façon de donner du sens au travail (rapport à soi) et une opportunité pour le salarié de se réapproprier son temps de travail (rapport au temps).

La génération Y serait particulièrement en proie aux risques de cet individualisme collectif (qui implique que le bon développement de l'identité d'un individu soit subordonné à un besoin de reconnaissance par l'autre) qui, combiné avec le phénomène de décloisonnement de la vie privée et de la vie professionnelle, crée un univers où chacun est responsable face à ses actes, une pression qui s'étend jusque dans la sphère privée.

Nelly Margotton, formatrice et consultante RH chez Phédon SAS, met l'accent sur l'identité des individus qui appellent à être considérés comme des personnes en plein développement et non comme des salariés : un seul statut ne suffit pas à décrire un individu. Et c'est d'autant plus alarmant en terme de responsabilisation du travailleur. Car les conséquences des actes des individus seront ressenties personnellement et non plus au travers de leur statut de travailleur.

A cet égard, Georg Simmel, philosophe et sociologue du XIX-XXe siècle déclarait que « Le nouvel idéal du lien social combinant la liberté de chacun et le respect mutuel repose sur une autre forme de civilité. Un "nous" qui sache respecter les "je" dans leur liberté et dans leur identité complexe. Un lien qui sache unir, sans trop serrer ».

Ainsi, l'intelligence collective en entreprise implique aujourd'hui de prendre en considération la volonté d'émancipation des individus qui ont besoin de comprendre le sens de ce qu'ils entreprennent et qui s'investissent pleinement dès lors qu'ils se verront attribuer un rôle spécifique et que les responsabilités sont partagées par le groupe. En outre, autoriser les pratiques collectives de la perruque et donc une intelligence collective appliquée à des fins sensées et chargées en rapports sociaux peut s'avérer très bénéfique pour les travailleurs (exemple : laisser les salariés utiliser les moyens de production pour créer un cadeau de départ à la retraite).

Cette nouvelle aspiration a été captée par certaines entreprises qui ont "institutionnalisé" la perruque en l'intégrant à leur système, l'exemple le plus connu étant celui de Google, qui accorde à ses ingénieurs de consacrer 20% de leur temps de travail à leur épanouissement personnel. Google et bien d'autres organisations moins médiatisées modifient donc leur organisation de travail afin de favoriser le créatif, l'investissement personnel dans le travail, le et l'auto-organisation. On passe alors du "top-down" à "l'innovation ascendante".

Entreprises, éducation et nouvelles générations : Entre saines mutations et lourdes contradictions

Bi-Moments

On observe également une ambivalence dans les lieux et les moments où l'on travaille. Beaucoup d'entreprises se posent la question de rémunérer ou non le temps de transport. Pour beaucoup les pauses sont importantes dans le processus de créativité et dans le travail en général. Lorsque l'on est chez soi où avec des amis il est possible que ce temps soit profitable à l'entreprise. Les salariés prennent de moins en moins le temps déjeuner. Les salariés travaillent en mangeant, font des déjeuner de travail ou même si le travail n'est pas l'objet du déjeuner les salariés vont discuter de leur travail. Ce sont parfois les moments du petit-déjeuner ou du diner qui sont mis à profit pour le travail. Tous ces moments qui sont des "bi-moments" entre le travail et la vie personnelles peuvent être mis à profit pour l'entreprise de manière consciente ou inconsciente. C'est une façon de rendre l'indépendance profitable.

Dans un article intitulé "Pauses café et productivité font-elles bon ménage?", le Monde rapporte que les pauses café représentent 24 minutes par jour et par employé. Elles coûtent à l'entreprise 490 euros par employé et par an. Mais pour nombre de psychologues, ce coût est loin d'être vain car il permet de maintenir le lien social entre les employés.

Dans une étude Ifop Nespresso paru en janvier 2014, l'impact sociétal de la pause-café a fait l'objet d'une analyse. 75% des employés pensent que c'est un outil efficace pour permettre une bonne cohésion. 65% que c'est le meilleur moyen d'apaiser les tensions. Les ressources humaines estiment à 79%, que les pauses cafés sont nécessaires.

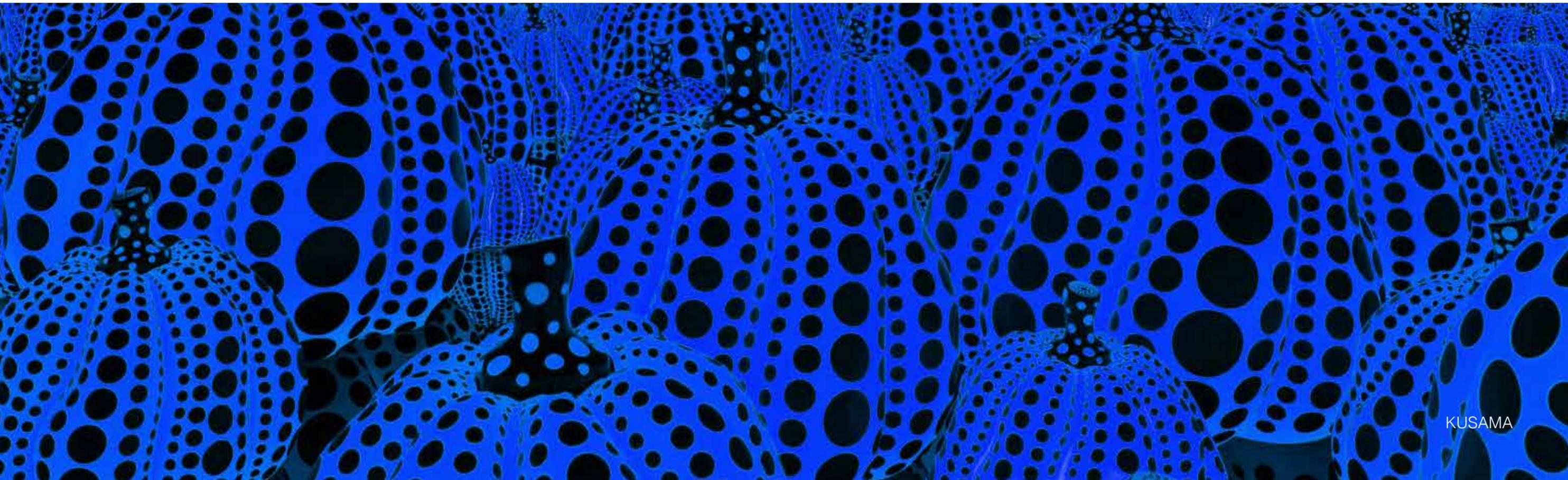
Les pauses café sont des bi-moments nécessaires à la productivité de l'employé. En effet, le temps de concentration maximale est assez court et nécessite de faire des pauses assez régulièrement.

Cependant, prendre une pause nécessite d'avoir du temps libre, ce qui entre en contradiction directe avec la notion de productivité au travail. Ainsi, l'entreprise cherche à rentabiliser au maximum la pause café, par des solutions high tech (ex: coffee poke, start-up spécialisée dans la mise à disposition de matériel audiovisuel pour les cafétérias d'entreprises souhaitant favoriser le contact entre les employés).

Les pauses café font également partie intégrante d'un système d'économie collaborative proposé par la startup Welcome, qui cherche à rapprocher les entreprises disposant d'espaces de travail libres, et les startups innovantes qui en recherchent. Le but étant de permettre aux employés des deux structures de discuter lors de la pause café, et ainsi de mettre en commun leurs savoirs, points de vue, et façons de penser.

Dans un article intitulé "La pause café, une valeur sûre de la vie d'entreprise", le Figaro dénonce une "véritable intrusion managériale" dans la pause café. Les tentatives de rendre la pause productive sont sans doute bénéfiques tant qu'il s'agit de mise en relation et de décloisonnement mais on peut s'interroger sur l'éventuelle existence de l'effet néfaste d'une trop forte intrusion managériale dans le temps libre des travailleurs.

Et la pause café n'est pas la seule cible des décideurs rationnels. On a constaté que les usagers des transports en commun semblent amener avec eux leur façon de vivre par le biais d'objets et d'activités leur permettant de s'occuper. Chacun transforme ce temps "perdu" en temps "gagné" en prolongeant ses autres temps. Chaque usager peut être témoin, acteur, complice des activités des autres. Ainsi, ces espaces deviennent des bureaux ou domiciles itinérants pouvant offrir des moments de détente ou de travail dans la continuité de la journée.



Nouvelles organisations

De ces nouveaux paradoxes naissent de nouvelles organisations des entreprises où la confiance et le partage règnent. Frédéric Laloux a fait une étude de ces nouvelles organisations qui inventent les façons de travailler de demain, qu'il a compilé dans son livre Reinventing Organisations.

Aujourd'hui certaines entreprises ont décidé de libérer le salarié. Frédéric Laloux a décidé de partir à la rencontre de ces entreprises pour les étudier et tirer quelque chose de cette tendance. Il a remarqué que même si il n'existe aucune théorie sur ce qu'est une entreprise libérée, elles fonctionnent toutes de manières assez similaires. L'auteur a donc tiré trois principes qui constituent une base de réflexion pour l'évolution d'une entreprise vers une entreprise libérée. Il est cependant nécessaire d'adapter ces principes à chaque entreprise et situations culturelles et socio-économiques.

Les entreprises libérées croient profondément en l'intelligence de l'Homme et lui donne une confiance aveugle. Il est donc inutile d'avoir une organisation hiérarchique pyramidale. Dans ces entreprises il n'y a donc personne pour prendre de décisions ou plutôt tout le monde peut prendre n'importe quelle décision et lancer n'importe quel projet. La prise de décision fonctionne selon le principe de l'Advice Process : chacun peut proposer un projet, l'achat d'une machine ou l'embauche d'un salarié. Il va donc aux personnes qui sont reconnues comme expertes dans le domaine. Pour l'achat d'une machine c'est l'utilisateur de la machine et son utilisateur par exemple. Il est obligatoire de demander l'avis de ses experts mais il est possible que leur avis ne soit pas retenus. La décision finale revient à celui qui propose le projet. Toutes les décisions sont prises sous ce modèle d'Advice Process : même les questions de salaires, d'augmentation ou de licenciement.

L'idée est de faire en sorte que le salarié se sente responsable vis à vis de l'entreprise et de son équipe. Impliquer le salarié dans la gestion global de l'entreprise permet de lui donner confiance en lui et de lui donner le sentiment d'être utile à l'entreprise et à la société toute entière.

Aujourd'hui on observe un certain décalage entre notre personnalité dans notre vie professionnelle et dans notre vie personnelle. Le Self Management présenté ci-dessus suppose des individus alignés avec leurs valeurs et leur travail. L'idée est de dire que si on se fait tous confiance alors il n'est plus nécessaire de se battre pour un poste avec plus de responsabilité dans la hiérarchie. Il est donc important d'agir et de prendre des décisions avec la plus grande honnêteté et en mettant son égo de côté. Ainsi les problèmes que l'entreprise rencontre seront traités plus simplement et sans tensions. Si l'on bride qui l'ont ai, ce en que l'on croit et ce qui nous motive alors nous sommes moins efficaces et créatifs pour résoudre les problématiques de l'entreprise ou du quotidien.

Pour que chacun soit pleinement soi-même il est indispensable de créer des Safe Space, car pour se montrer comme on est vraiment il est indispensable de se sentir en sécurité. Il faut donc créer un climat de bienveillance et retirer tout jugement à travers notamment de la communication non-violente. Globalement il faut oser être soi-même.

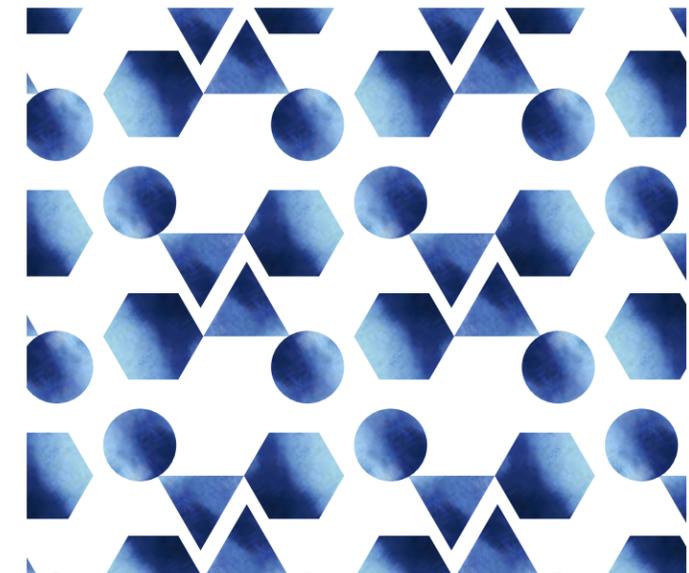
Libérer le salarié paraît tellement évident que cela marche. Cependant cette évolution d'une entreprise vers la libération ne se fait jamais par les salariés eux-mêmes. Il s'agit toujours de la volonté d'un leader plus ou moins charismatique qui souhaite lancer ce processus. Isaac Getz, dans La liberté ça marche, parle de leader libérateur car il est impossible d'avoir une entreprise libérée sans ce dernier.

Horaires atypiques

Dans un article de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) Florence Loisel, sociologue, rapporte que 70% des salariés accepteraient des horaires atypiques pour pouvoir organiser eux-mêmes l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Elle constate cependant que ce sont ces salariés qui ont le plus de mal à gérer leur emploi du temps et dénonce un "fantasme" autour des horaires atypiques.

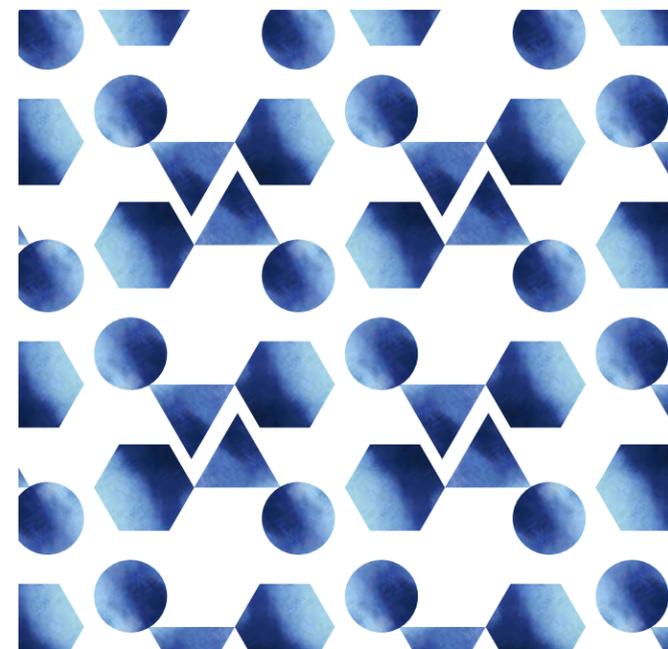
Responsabilisation

Ce système implique que la responsabilisation du travailleur s'étend jusque dans son temps "libre", qui ne l'est d'ailleurs plus vraiment. Hors de l'entreprise, il ressent encore une pression quant au risque de ne pas répondre présent à un moment où la machine aura besoin de lui pour tourner. D'autant que les NTIC le privent en quelques sortes de son droit à la déconnexion durant son temps libre, ce qui accroît d'autant plus le stress ressenti.



Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est applicable depuis le premier janvier 2017. Ce droit permet au salarié de se déconnecter, mais oblige aussi l'entreprise à trouver des moyens de permettre, voire forcer cette déconnexion. En effet, les salariés ont tendance à rester connectés hors des heures de travail. Cela tient au fait qu'il y a une barrière sociale à la déconnexion: ne pas répondre donne aux salariés le sentiment d'être de mauvais employés. Or, la digital detox est nécessaire pour éviter la fatigue et le burnout. Cependant, cette mesure est difficile à appliquer, tant pour les entreprises que pour les employés. Il est nécessaire pour les entreprises de trouver une solution autre que l'extinction des téléphones et serveurs hors des heures de bureau, ce qui serait contraignant pour les entreprises travaillant à l'international.



Réformer les pédagogies

Pour accompagner le changement de ces organisations il est nécessaire d'observer la formation et l'éducation sous un autre angle. Il ne s'agit plus de transmettre le savoir de manière verticale mais bel et bien de façon horizontale. L'entreprise libérée croit profondément en l'Homme. Elle a confiance en l'Homme et le pense bon. C'est notamment pour cela que la hiérarchie est supprimée. Elle pense que chacun a quelque chose à apporter à l'entreprise et à la société. Ainsi l'entreprise puise sa force dans le partage des savoir faire et des savoir être de chacun. C'est ainsi que l'éducation devrait être pensée. Puiser dans la pluridisciplinarité pour avoir des clés de lectures d'un monde de plus en plus connecté et complexe.

Last job on earth

D'ici à 2050, 50% des emplois sont amenés à disparaître. C'est le constat fait par Moshe Vardi, professeur de sciences de l'informatique à l'université de Rice à Houston. Ceci serait dû à l'automatisation généralisée d'un nombre croissant de tâches, résultant des progrès de la robotique et de l'intelligence artificielle.

A partir de ce constat, le court métrage animé "the last job on earth" a été réalisé par des artistes visionnaires. Ce court métrage questionne notre avenir en montrant les effets d'un monde du tout automatique dans lequel les individus aliénés perdent peu à peu leur pouvoir sur le réel. Dans ce monde où le confort virtuel est omniprésent, un clivage fortement marqué entre les populations en marge de cette évolution technologique faute de moyens, et les classes moyennes parfaitement intégrées au système est mis en lumière. Or, ces classes moyennes, ayant apparemment une situation confortable, vivent dans l'attente d'un lendemain dans lequel ils seront éjectés du système lorsque les machines feront disparaître leur profession. Ce court métrage pose la question de notre dépendance aux technologies et de l'avenir d'un monde dans lequel ces technologies seront amenées à prendre une importance de plus en plus grande.

Être flexible et transversaux

Laurent Alexandre, cofondateur de Doctissimo, chirurgien, diplômé de Sciences Po, d'HEC et de l'ENA, publie dans *Wedemain* une "Lettre à ses enfants" dans laquelle il leur recommande de ne jamais écarter les sciences humaines, car selon lui, la valeur des compétences techniques sera anéantie par les automates et l'intelligence artificielle. Une idée qu'il semble partager avec Yves Citton, penseur et théoricien en littérature, qui suggère au système éducatif de favoriser les sciences humaines car elles sont plus en mesure de nous aider à tirer les bonnes informations. Un enjeu qui, dans les sociétés dominées par le big data et les NTIC, semble primordial.

Comme nous ignorons quels seront, demain, les rôles qui incombent aux humains, Laurent Alexandre conseille également d'être "flexibles et transversaux". Dans une interview publiée par *l'Étudiant*, il prévoit que les NBIC (Nanotechnologies, Biotechnologies, Informatique et science Cognitive) serviront à mieux recruter. Il envisage un avenir où le candidat à l'embauche serait scruté jusque dans son cerveau et son séquençage ADN.

Que ce soit à l'égard de l'éducation ou de l'anticipation politique et juridique rendue nécessaire par le développement des technologies, Laurent Alexandre conclut par une critique virulente des classes politiques et du système éducatif qu'il considère comme déconnectés. Des enjeux qui semblent importants, notamment eu égard aux inquiétantes projections faites par les visionnaires et les artistes.

Éthique des machines

Cependant, dans un monde où les machines seraient amenées à travailler à la place des humains qui en retireraient le bénéfice, certaines questions d'éthique se posent. En effet, si ces machines atteignent un jour le point de singularité technologique, les faire travailler et redistribuer les gains aux Hommes ne serait-il pas de l'esclavage ?

À plus court terme, le remplacement progressif des emplois par l'automatisation pose le problème de la perte d'argent pour les états, qui peinent à financer le chômage des employés remplacés. Ainsi, dans l'émission « Vivement demain » sur France Inter, Benoît Hamon propose de taxer les entreprises causant les mutations du travail liées à l'automatisation. Bernard Stiegler va même plus loin en proposant de taxer les géants du web, qui utilisent gratuitement les données des utilisateurs, nouvelle ressource "gratuite" et non taxée. Ces mesures permettraient d'amorcer la transition vers le nouveau modèle économique proposé par Stiegler en commençant à redistribuer la richesse engendrée par l'automatisation aux employés victimes de cette même automatisation.

La mise en place de telles lois permettrait de s'éduquer en tant qu'Humains, en trouvant des solutions aux problèmes causés par nos propres innovations, et ainsi, de reprendre le contrôle de notre époque, en mettant en place un système plus adapté aux réalités actuelles.

Stiegler "l'emploi est mort vive le travail" - Big data

La société actuelle tendant à être de plus en plus automatisée, de nombreuses tâches ne pouvant être autrefois réalisées que par des êtres humains, peuvent aujourd'hui être réalisées par des machines. Cette transformation concerne les métiers manuels pouvant être remplacés par des automates, mais aussi les métiers intellectuels, pouvant être remplacés par des intelligences artificielles, des programmes destinés à résoudre des problèmes complexes en imitant, par le biais de l'algorithmique, le fonctionnement cognitif du cerveau humain. Ces programmes sont capables de conduire une voiture, d'imiter des tableaux de maîtres, de composer de la musique, etc. Tout cela est rendu possible grâce au « deep learning », qui pourrait rendre les intelligences artificielles aussi performantes que le cerveau humain d'ici quelques années.

Pour Bernard Stiegler, ceci pourrait mener à la disparition de l'emploi qu'il définit comme partage des fruits de la croissance redistribués sous forme de salaire. Mais cette disparition de l'emploi signifierait le début du travail.

Dans son livre « L'emploi est mort, vive le travail », Stiegler oppose l'emploi, activité créée avec le début de l'industrialisation, au travail, activité permettant le développement de l'individu par la réalisation de quelque chose. Pour lui, cette notion de travail a été supprimée par l'apparition de l'emploi.

Mais cette fin de l'emploi pose de nombreuses questions. En effet, dans une société où l'emploi, et par conséquent la redistribution de la valeur telle que nous la connaissons actuellement n'existeront plus, comment redistribuer les gains ? Et quelle serait la place de l'individu au sein de la société ? Stiegler propose de répondre

à ces questions en généralisant le statut des intermittents du spectacle à tous les individus. Ainsi, chaque individu se verrait allouer une partie des richesses créées par l'automatisation et pourrait se former tout au long de sa vie. De plus, de l'argent serait débloqué pour les individus souhaitant mener à bien un projet. Ce modèle permettrait, d'après Stiegler, de répondre à certaines problématiques mondiales.



L'ère du Switch

A notre échelle, en tant que citoyens ou salariés, nous avons bien souvent l'impression d'assister, impuissant, à une marche forcée. Et si nous avons tout faux ? Si, comme le montrent les succès des films *Demain* (Cyril Dion et Mélanie Laurent, 2015) et *En quête de sens* (Nathanaël Coste et Marc de la Ménardière, 2015), les solutions étaient à la portée de chacun ? Et si nous avons tous un rôle à jouer ?

L'attitude du Switch est la suivante : laissons à la technologie ce dont elle peut nous décharger et testons notre équilibre : recentrons-nous et assumons notre liberté, individuelle et collective.

Nous voulons plus de sens, d'autonomie et d'impact. Nous voulons respirer davantage, ne plus ruser ou mentir pour avoir du temps libre, ne plus être soumis au diktat du présentéisme qui nous impose des horaires contraignants uniquement pour la forme. Même si toutes ces aspirations ne sont pas que propres aux générations Y et X, elles reviennent en force sur le devant de la scène.

En parallèle, nous assistons à la disparition du marché du travail, à l'éclatement du salariat, aux formes d'emplois qui se diversifient en marge du salariat et à l'intelligence artificielle qui rend de plus en plus de métiers et compétences obsolètes.

Dans ce monde où l'incertain est devenu certain, les routes toutes tracées laissent place à des sentiers inexplorés. La polarisation du marché du travail résultant de l'économie numérique laisse apparaître ses plus grands bénéficiaires d'un côté, les entrepreneurs, les free lance créatifs et les digital nomads qui sont autonomes et très qualifiés. Et d'un autre côté, elle laisse place à une multitude de petits boulots, que les adeptes du jobbing pourvoient, jobs peu qualifiés, précaires et mal rémunérés comme les chauffeurs de VTC ou les livreurs.

Si la mauvaise nouvelle est que nous sommes tous confrontés, à différents degrés, à davantage d'instabilité et d'imprévus, la bonne nouvelle est que nous pouvons apprendre à vivre avec ces risques collectivement.

Ce changement de paradigme est une chance pour les adeptes du Switch. C'est donner à tout le monde la possibilité de reprendre sa trajectoire en main, rebattre les cartes et de se réinventer pour construire chaque jour le parcours qui nous ressemble, de "switcher".

Switcher ce n'est pas céder à l'injonction du changement pour le changement, c'est se "trans-former", c'est à dire façonner une nouvelle forme, celle qui nous convient. C'est un processus créatif qui demande des savoirs-faire et des savoir-être pour lesquels nous n'avons pas été formés. Et si nous ne voulons pas que le switch ne profite qu'à certaines personnes, il est urgent d'imaginer de nouvelles formes d'organisations qui accompagnent les individus dans cette transition.

L'invention de ce nouveau modèle repose sur la volonté des individus d'incarner ce changement. Un changement d'état d'esprit qui nous amène à nous poser de nombreuses questions sur nous-mêmes. Le Switch nous demande de mieux nous connaître, s'examiner pour se transformer, comme au sens de Platon lorsqu'il disait "ne cesse jamais de sculpter ta propre statue". Également de définir ce qui a du sens pour nous, de mettre le doigt sur nos valeurs profondes. Il est prescrit de cultiver l'esprit du débutant, d'apprendre à apprendre et à désapprendre tout au long de la vie. Et finalement de savoir rebondir face à la peur ou à l'échec, très présents dans un mouvement qui est perpétuel. Apprendre à recréer une forme de stabilité dans l'impermanence. Dans le Switch, la transformation n'est pas "un processus de contrôle, mais d'émergence".

Comme le disait Jim Morrison, "il ne peut y avoir de révolution collective sans une révolution personnelle." C'est en nous transformant nous-mêmes que nous contribuerons à transformer la société.





VERS UNE

3^{ème}

VOIE

L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE

N'existerait-il pas une économie dont la ressource principale serait infinie, une économie dotée d'une justice intrinsèque, une économie qui facilite et récompense le partage, une économie où le chômeur a davantage de pouvoir d'achat que le salarié, une économie où 1 et 1 font 3. Un système où tout le monde naît avec une richesse et un pouvoir d'achat intrinsèque à l'homme. Notre modèle actuel s'avère être un modèle à court terme où une croissance infinie reposant sur des ressources finies telles que les matières premières est impossible. Et si nous étions la matière première ? Si une croissance infinie était possible grâce à notre savoir, nos connaissances, notre sagesse ? La croissance de l'économie de la connaissance tend à être saine et infinie, ce qu'aucun autre paradigme économique ne permet aujourd'hui.

Ce système repose sur la collégialité, ce qui signifie que personne ne possède l'intégralité mais chacun une petite partie. Une conséquence de cette propriété est que si nous n'apprenons pas en groupe, nous n'apprendrons plus du tout : l'hypertexte, Internet, le Web et le wiki sont des manifestations et des technologies de cette collégialité. Afin d'augmenter les flux de connaissances et de sagesse, la population se doit d'être alphabétisée au sein du groupe, l'éducation et l'action doivent être centrées sur le collectif et la capacité à bien coopérer en groupe. Néanmoins, un fait nous empêche une bonne coopération et union : l'égo. Nous devrions accepter le fait que "la vérité est un miroir brisé" où chacun possède un morceau et seule la mise en commun de tous ces morceaux permet de faire un pas en avant à la conscience humaine et collective.

La dynamique de la connaissance repose sur 3 principes :

Principe 1 :

Les échanges de connaissance sont à somme positive. « Quand on partage un bien matériel on le divise, quand on partage un bien immatériel on le multiplie » explique Serge Soudoplatoff.

Principe 2 :

Les échanges de connaissance ne sont pas instantanés. La connaissance ne peut se transférer à haute fréquence, même si les MOOC (Massive Open Online Course (« cours en ligne ouverts et massifs ») ou les plateformes d'intelligences collectives (wikipédia) permettront un jour de l'échanger beaucoup plus vite.

Principe 3 :

La combinaison de connaissance n'est pas linéaire. Posséder 20 euros et 20 euros, c'est posséder 40 euros, mais connaître deux choses ensemble, c'est bien plus que connaître deux choses totalement séparées.

La sur-linéarité exprime ce principe : $K(A \text{ et } B) > K(A) \text{ et } K(B)$.

Où **K** (Know) est l'opérateur "savoir"

L'ensemble des savoirs est représenté par **(A et B)**.

Quand le Savoir (A) est séparé du savoir (B), cette somme s'intègre dans une logique linéaire. A l'inverse, quand A et B sont réunis, selon les principes de l'économie de la connaissance, 1 et 1 font 3.

Ce chiffre 3 n'est pas le résultat d'une somme mais bien la "tierce unité" générée par la fusion de deux ressources.

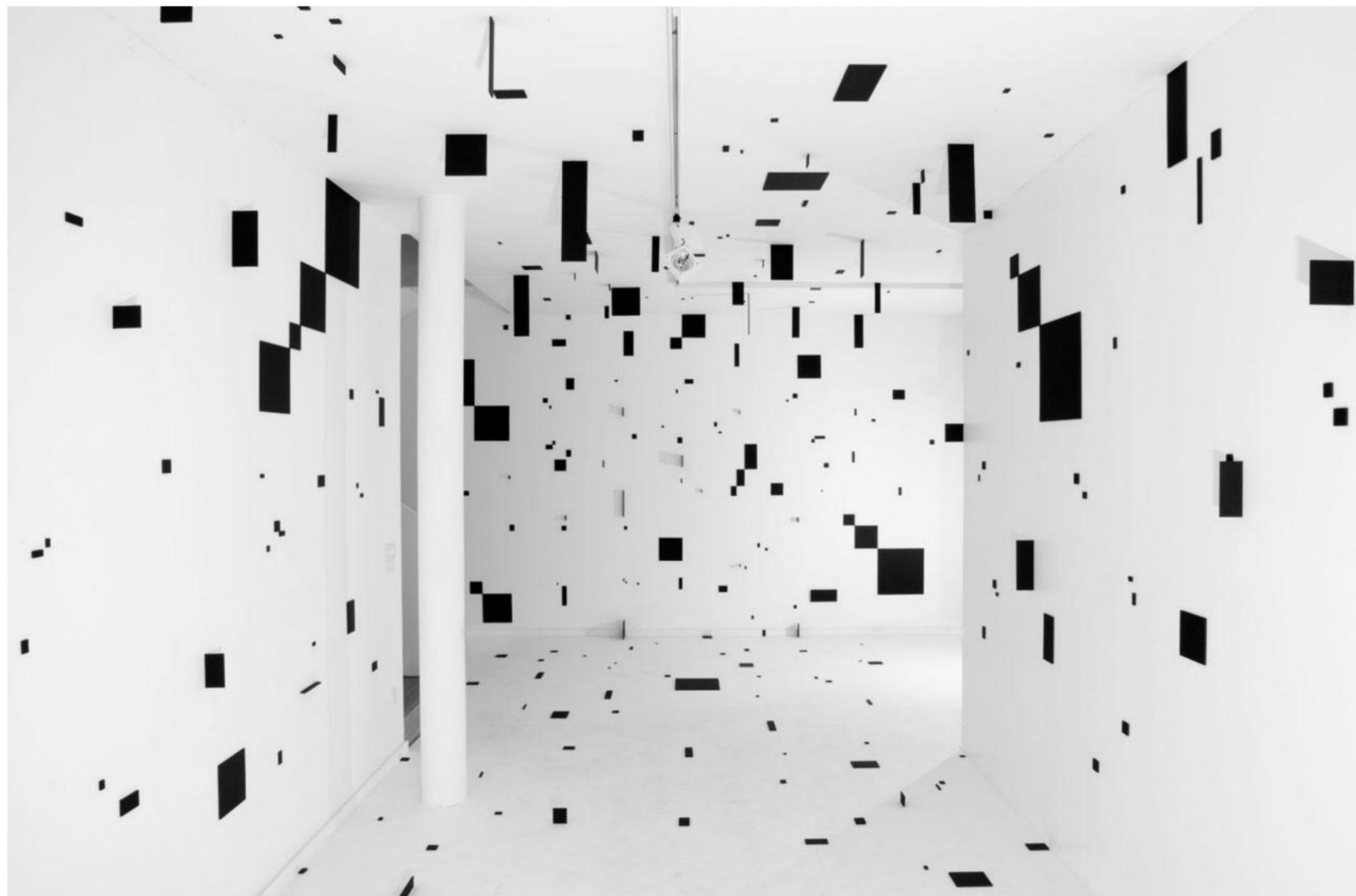
Partant de cette logique, il paraît naturel de considérer les réseaux comme des lieux d'où la tierce unité peut jaillir.

$$K(A \text{ et } B) > K(A) \text{ et } K(B).$$

RÉSEAUX

Internet, en seulement 25 ans, a de façon irréversible bouleversé Le progrès, la prospérité et l'ouverture de nos sociétés sont conditionnés par notre capacité à échanger et à partager connaissances et cultures. Tous cette dynamique d'échange vient à former un réseau. En premier ressort, un réseau se définit par "un ensemble de relations". Par extension, il désigne un ensemble interconnecté, fait de composants et de leurs interrelations, autorisant ainsi la circulation en mode continu ou discontinu de flux ou de d'éléments finis. Les Lumières sont à l'origine de la conceptualisation du "réseau", notamment à partir du modèle de l'organisme humain. Ils en ont conclu que celui-ci peut s'expliquer par lui-même. Comme le sang dans le réseau corporel, l'argent dans le réseau social d'un système capitaliste alimente les échanges entre les personnes les sociétés. Le réseau du corps humain, et en particulier le réseau neuronal, le réseau du cerveau, est à ce titre à l'origine des premiers réseaux informatique comme l'Internet.

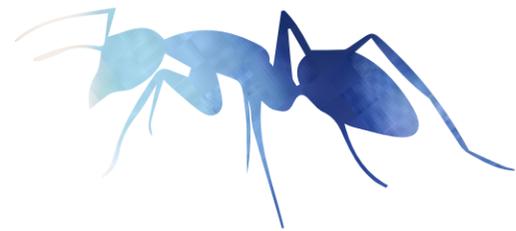
En ce sens, les réseaux numériques ont rendu le partage des savoirs beaucoup plus facile. On observe la mise en place d'une réelle collaboration pour collectiviser le savoir personnel en savoir universel. La transmission de ce savoir prend alors une autre échelle en passant d'une transmission qui pouvait se faire au sein de la structure familiale, de l'enseignement scolaire, ou encore par le biais des personnes que l'on côtoie, à une diffusion massive qui semble ne plus avoir de limite spatiale, temporelle, générationnelle, ou sociale. L'assemblage de morceaux de connaissance forme alors une ressource plus vaste et enrichie. On a l'exemple de Wikipédia, une encyclopédie collective établie sur Internet, universelle, multilingue qui a pour objectif d'offrir un contenu librement réutilisable, objectif et vérifiable. Il en va de même avec le mouvement des "makers" par le biais des FabLabs, qui permettent entre autres de partager un savoir-faire, des techniques et des produits en open-source dans des lieux ouverts et collaboratifs. Finalement l'essence, la connaissance de chaque personne crée un savoir commun qui perdurera dans le futur.



Esther LOCKER

L'identité de l'individu dans les réseaux

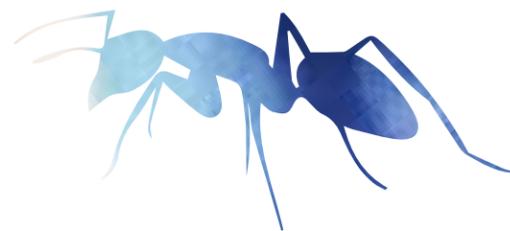
Dans les années 50, le sociologue François de Singly constate que la scolarisation et la reconnaissance de droits pour tous favorisent le processus de création d'identité propre chez les individus. Cette individualisation n'annonce néanmoins pas une société d'individus isolés. Ils apprécient simplement d'être rattachés à plusieurs appartenances et non un lien unique. Cela génère une multiplicité de liens qui "pris un à un, sont moins solides, mais qui, ensemble, font tenir et les individus et la société." On parle donc d'un individualisme qui promeut l'épanouissement personnel et la création d'une identité propre à travers les interactions sociales et les sentiments d'appartenance qu'elles génèrent. On se situe alors dans un individualisme collectif.



De l'anthernet à l'internet :

Ce système de transmission de données et de circulation de flux semble s'être inspiré d'un modèle biocybernétique : les fourmis. Des chercheurs de Stanford, Deborah Gordon, chercheuse en biologie et Balaji Prabhakar, informaticien, ont observés que les fourmis se comportaient exactement comme Internet: l'anthernet, contraction de "ant" fourmis en anglais et "internet". Le protocole de collecte de nourriture des fourmis moissonneuses, l'une des 1.500 espèces répertoriées dont le régime se compose exclusivement de graines, est comparable au Transmission Control Protocol (TCP) qui, lui, calcule le débit disponible nécessaire pour transférer des données sur internet.

«De la même manière que le TCP ralentira la transmission des données si les paquets initiaux indiquent que le débit est faible, les fourmis moissonneuses enverront moins de foreuses (qui, avec leurs mandibules, «défriche» le terrain) à la recherche de nourriture si celles qui sont parties en premier mettent trop de temps à revenir avec quelque chose».



Quand un animal est formé de millions d'autres animaux:

Les fourmis sont des êtres autorégulés, où une certaine répartition naturelle leur a attribuée des tâches précises à accomplir telles que éclaireuses, foreuses, butineuses, en charge de la maintenance ou éboueuses. Et au sein de ces catégories nous retrouvons des femelles stériles, des ouvrières, une ou plusieurs reines (pondeuses d'œufs) qui n'auraient aucune instruction. De fait, les fourmis sont des animaux fervents du self-management, pas de contrôle centralisé au sein des fourmilières et une régulation qui s'opère par des interactions simples. Les missions exécutées par les fourmis se trouvent être interdépendantes les unes aux autres, en effet en cas d'aléas externes toute l'organisation interne est amené à pivoter afin de répondre aux mieux au besoin collectif. Cette rapide modification interne est réalisable grâce à leur communication simplifiée, les fourmis agissent grâce à leur odorat, elles sentent et communiquent avec leurs antennes. Au contact de ces dernières, les insectes peuvent se transmettre des informations simples telles que leur identité et leur tâches respectives au sein de la colonie.

Les fourmis sont des réseaux naturels faisant parties des superorganismes. Ce qui désigne un système dans lequel des individus avec une intelligence et des informations limitées sont capables de mettre en commun leurs ressources pour accomplir un objectif au-delà des capacités individuelles.

Ces insectes sociaux regroupent toutes les caractéristiques des superorganismes :

- Existence d'un lieu de vie commun (le "nid") permettant la gestion des stocks de nourriture et la protection des larves.
- Longévité des individus reproducteurs ("la reine")
- Division du travail ("Castes")

Les castes :

Castes morphologiques

*Les ouvrières sont relativement petites et peuvent accéder à toutes les galeries du nid. Elles s'occupent entre autres de sa construction, de son nettoyage, ainsi que du soin des larves.

*Les soldates sont plus robustes et plus grandes, possédant en général d'imposantes mandibules, et sont affectées à la surveillance du nid. La reine est généralement la plus grosse fourmi de la colonie et est destinée exclusivement à la ponte.

Castes comportementales

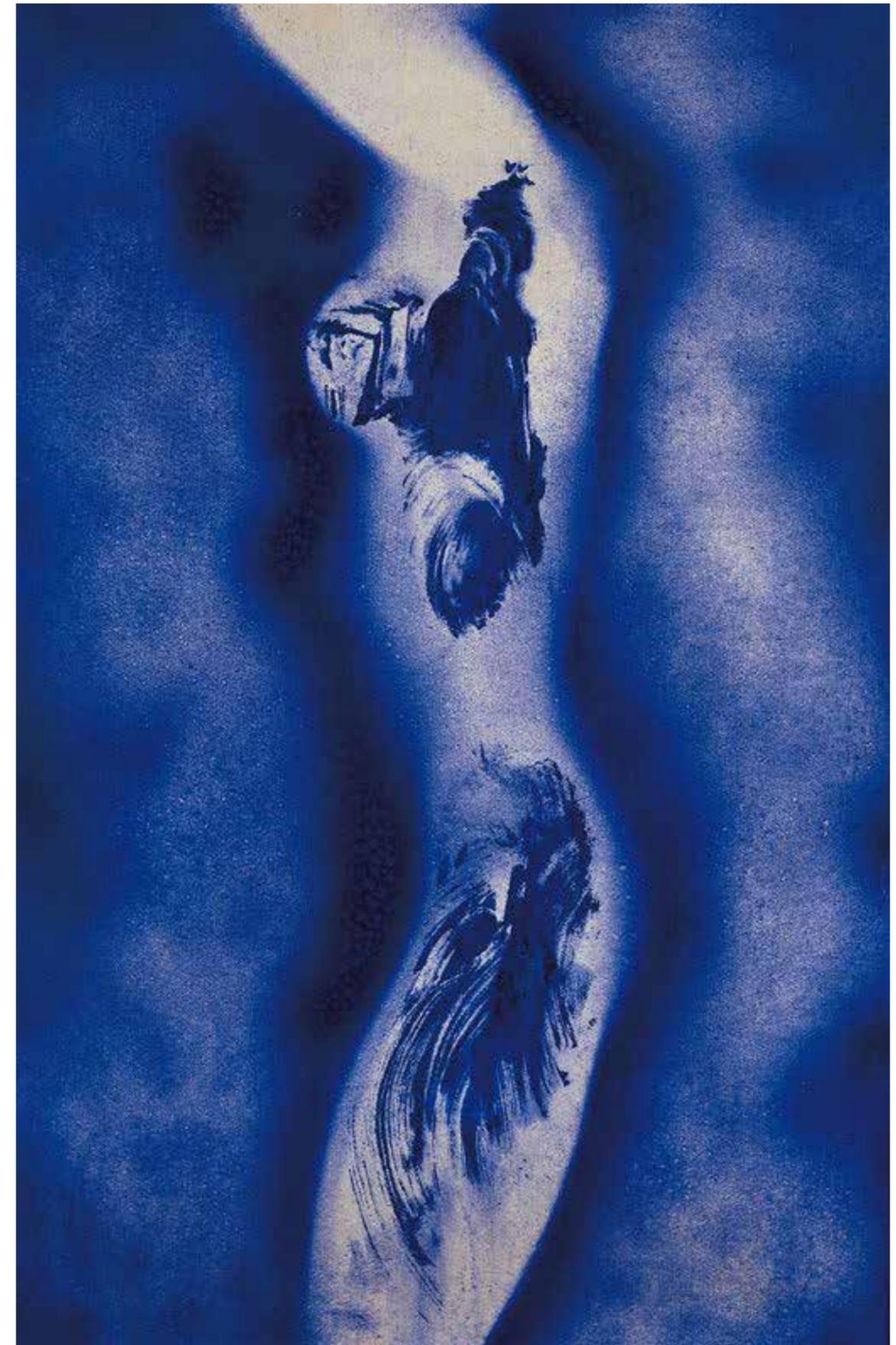
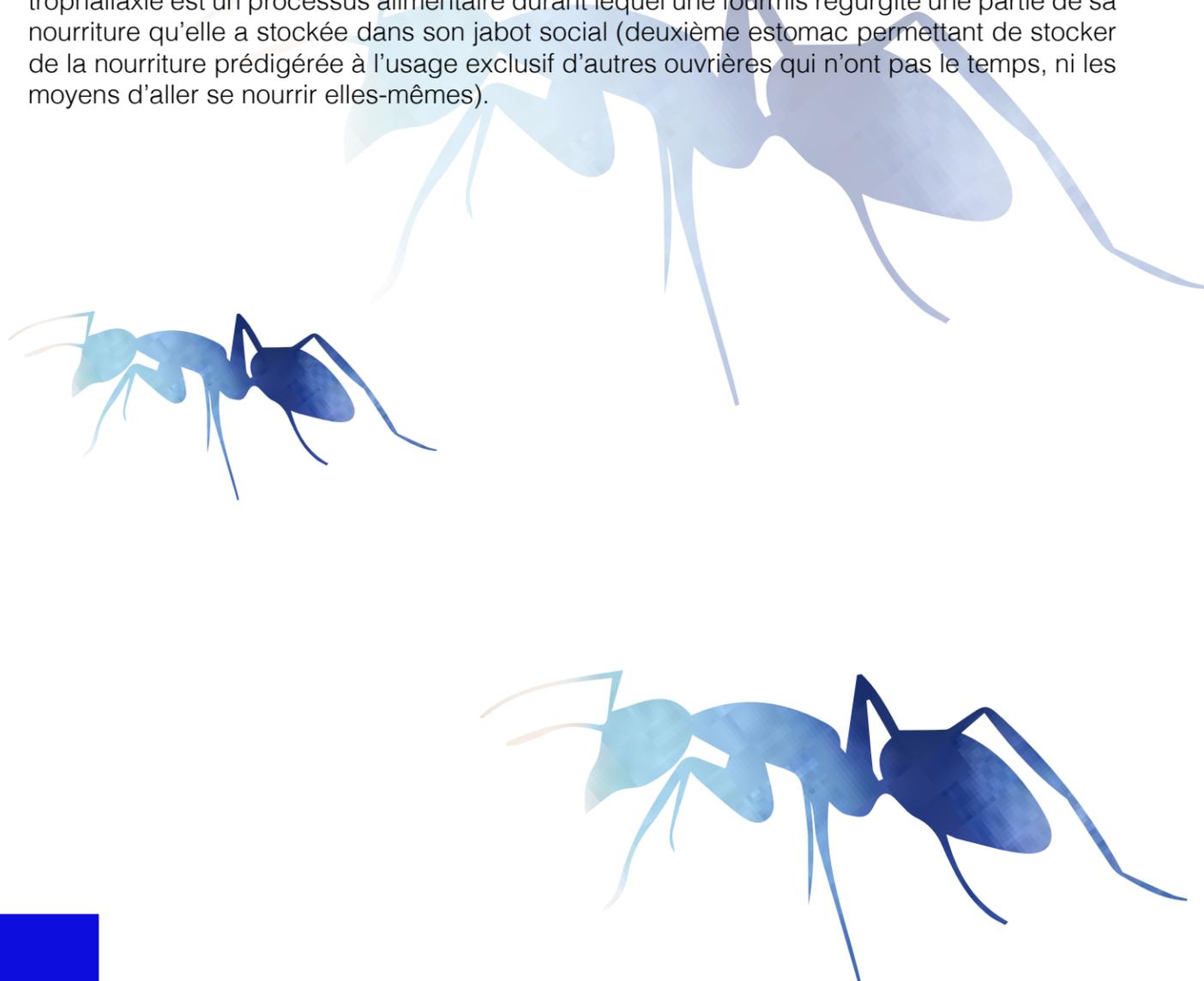
Nourrir la reine, nourrir les larves, s'occuper des œufs, assister aux éclosions, fourrager (recherche et collecte de nourriture), tracer des pistes phéromonales, chasser des proies, attaquer des colonies ennemies, défendre la colonie, patrouiller, garder l'entrée du nid, consolider les murs du nid ou ne rien faire. En effet certaines fourmis servent de réserve et sont utilisées qu'en cas de besoin. Seulement 25% des fourmis travaillent hors de la fourmilière.

Un individu est amené à changer de rôle, de castes comportementales au long de sa vie, mais devient aussi de plus en plus spécialisé au fil du temps.

Communication interne avec tous les membres du groupe social (phéromones, vibrations)

La communication interne chez les fourmis se fait surtout au moyen de produits chimiques volatils appelés phéromones. Les phéromones recouvre naturellement tout le corps de la fourmi. Comme d'autres insectes, les fourmis captent ces composés odorants avec leurs antennes. Cette substance permet de repérer les "pistes" olfactives menant aux sources de nourriture. Les phéromones sont aussi mélangées avec la nourriture échangée par trophallaxie, informant chacune sur la santé et la nutrition des fourmis. Elles peuvent également détecter à quel catégories de travail l'une ou l'autre appartient.

On observe une grande collaboration et entraide au coeur de l'organisation des fourmis. La trophallaxie est un processus alimentaire durant lequel une fourmi régurgite une partie de sa nourriture qu'elle a stockée dans son jabot social (deuxième estomac permettant de stocker de la nourriture prédigérée à l'usage exclusif d'autres ouvrières qui n'ont pas le temps, ni les moyens d'aller se nourrir elles-mêmes).



Yves KLEIN

CIGALE

DÉPENSE INCONSIDÉRÉE

FOURMI

ÉPARGNE RÉFLÉCHIE

CYCLE DE VIE

Oeuf - larve - chrysalide
(mutation) - cigale

CYCLE DE VIE

Oeuf - larve - nymphe - fourmi

Castes : la nourriture n'est pas le seul facteur explicatif de ce système de castes. La température et le taux d'humidité peuvent effectivement modifier l'évolution des larves, tous ces facteurs vont permettre à la société fourmis de créer les individus dont elle a besoin, empêchant toute inutilité et vacuité de la part de ses membres.

HIÉRARCHIE / TÂCHES

Individualisme coopératif

HIÉRARCHIE / TÂCHES

Collectif
Auto-régulation
Réseaux
Réserve de fourmis

ORGANISATION NOURRITURE

Instantanéité
Court terme

ORGANISATION NOURRITURE

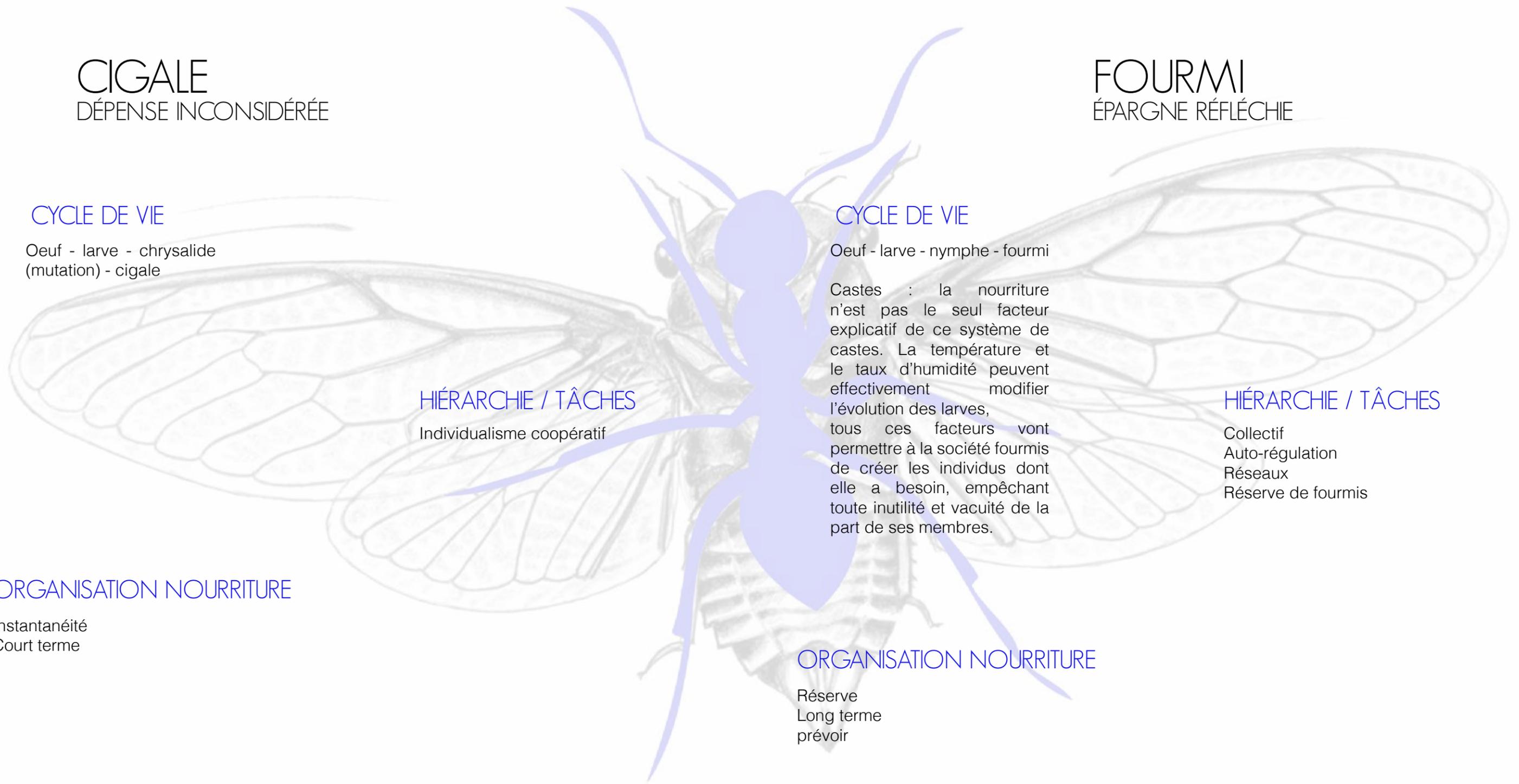
Réserve
Long terme
prévoir

ANALOGIE

Privée
Consommation
Bien être / Loisir / Oisiveté
Art

ANALOGIE

Public
Simplicité
Fordisme
Taylorisme
Artisanat



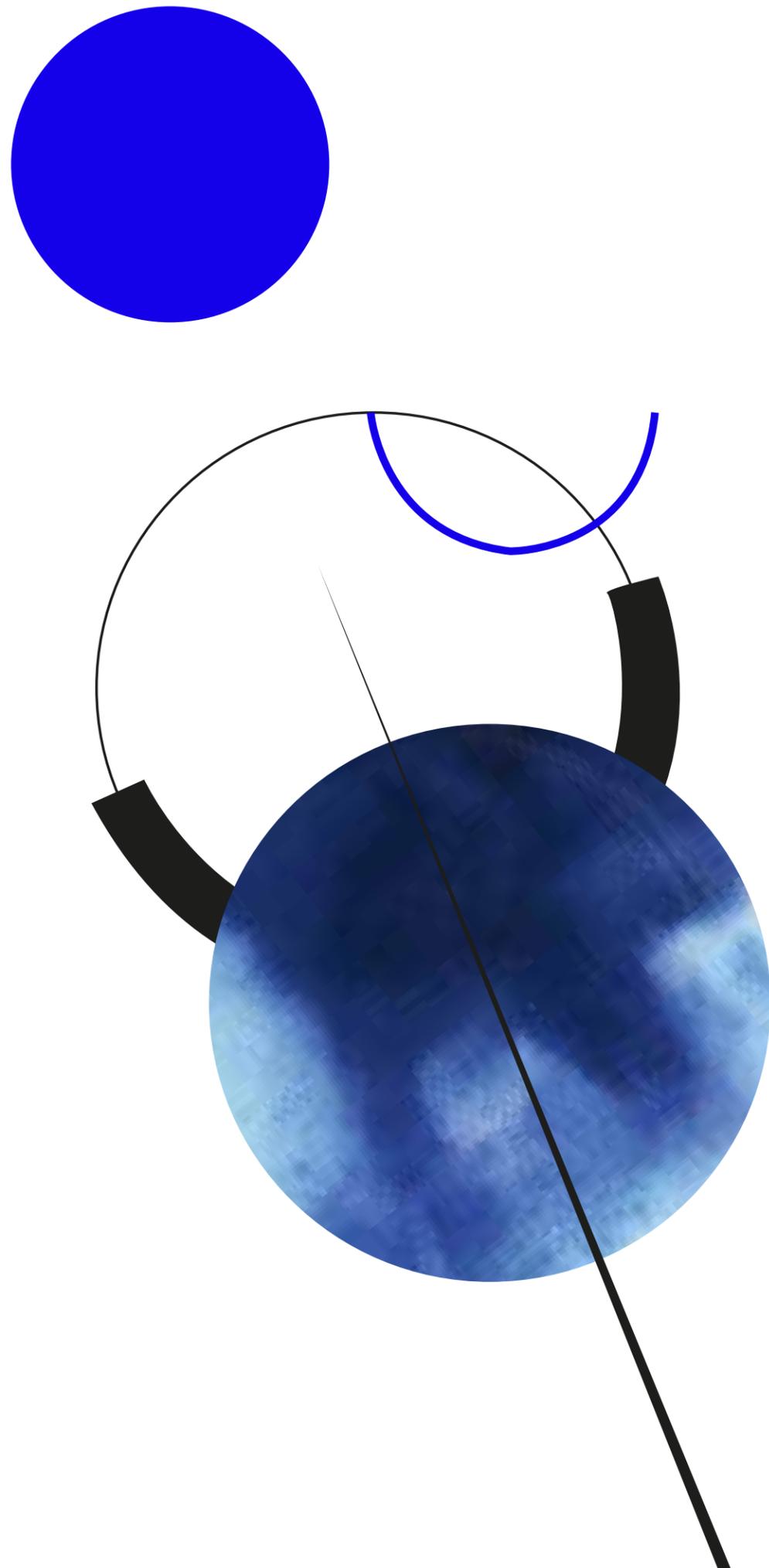
À LA CROISÉE DES CHEMINS,

ÉCONOMIE DE LA
CONNAISSANCE, TROISIÈME
COLONNE, RESSOURCE INFINIE,
ÉQUILIBRE, INNOVATION,
CIGALE+FOURMI=FONTAINE,
RÉSEAUX, 1+1=3, MUTATION,
TEMPS DE CHOISIR

DE L'INFINIMENT PETIT À L'INFINIMENT COLLECTIF

FORME, ORGANISATIONS, RÉSEAUX NATURELS
INVISIBLES, BIOCYBERNÉTIQUE, INDIVIDUEL, VIE
PRIVÉE, TRANS-FORMATION, ALLER AU DELÀ,
ÉDUCATION, ART, LOISIRS, DÉCONNEXION, OISIVETÉ

PLURIDISCIPLINARITÉ, OPEN-SOURCE, SUPERS-
ORGANISMES, RAPPORT À L'AUTRE/AU SOI/AU
TEMPS, FOURMIS, ORGANISATIONS, RENCONTRES,
COMMUNICATION, PARTAGE, INTERDÉPENDANCE,
PROJETS, DIVISION DU TRAVAIL



CONCLUSION

La réussite des fourmis tient du parfait équilibre entre l'exploration et l'exploitation, entre une stimulation négative et positive du système aboutissant à son équilibre dynamique. On parle alors d'intelligence collective pour décrire la manière dont un comportement collectif complexe apparaît en faisant appel à des règles individuelles relativement simples. Dans les colonies de fourmis, le «comportement global» n'est donc pas programmé chez les individus, et émerge de l'enchaînement d'un grand nombre d'interactions locales entre les individus et leur environnement.

Ce modèle d'organisation appliqué à des êtres vivants n'apparaît pas comme suffisant pour permettre l'accession à la tierce unité. Cet idéal est subordonné à la mise en complémentarité du modèle de la fourmi et de celui de la cigale.

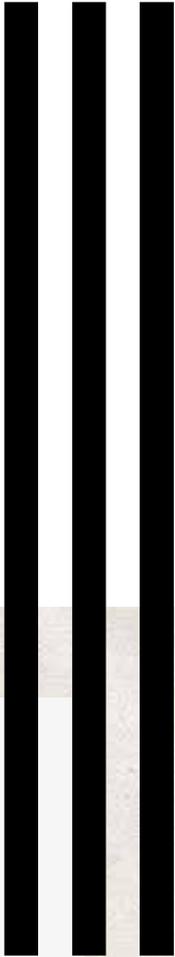
En effet, la fourmi représente l'intérêt collectif tandis que le train de vie de la cigale caractérise le culte de l'individualisme. Cette dernière représente la dépense irréfléchie, l'individualisme coopératif, notre tendance à l'oisiveté, et notre appétence pour les loisirs, les arts. Elle représente en quelques sortes le droit à la déconnexion là où les fourmis sont indéfiniment connectée au collectif.

Dans une dimension transcendantal et thérianthropique du monde, l'Homme embrasserait ses mutations et s'inspirerait des modèles de la cigale et de la fourmi pour élaborer ses modèles moraux et organisationnels.

Lorsqu'il recommande une pharmacologie du travail, Christian Fauré déclare : "il y a des thérapies, des dosages et des équilibres à mettre en place". La pharmacologie, discipline scientifique du vivant, qui étudie les mécanismes d'interaction entre une substance active et l'organisme dans lequel elle évolue, constitue donc une discipline qui permettrait de trouver le bon dosage.

Un équilibre est donc à trouver, peut-être à la croisée des chemins qui mènent l'individu et le collectif vers une tierce unité transcendente.



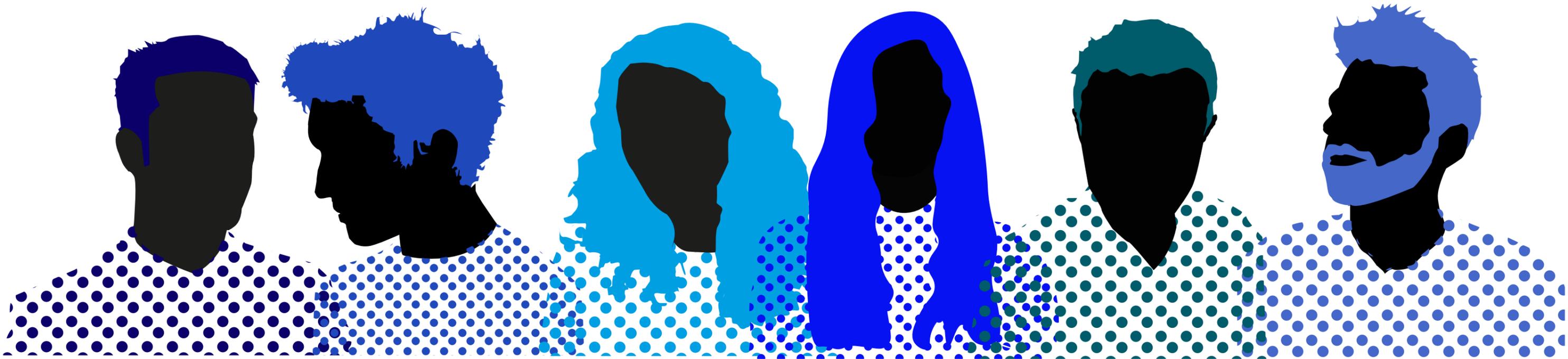


P2
HYPOTHÈSES

G2



PÉDEUX



MAXIMILIEN

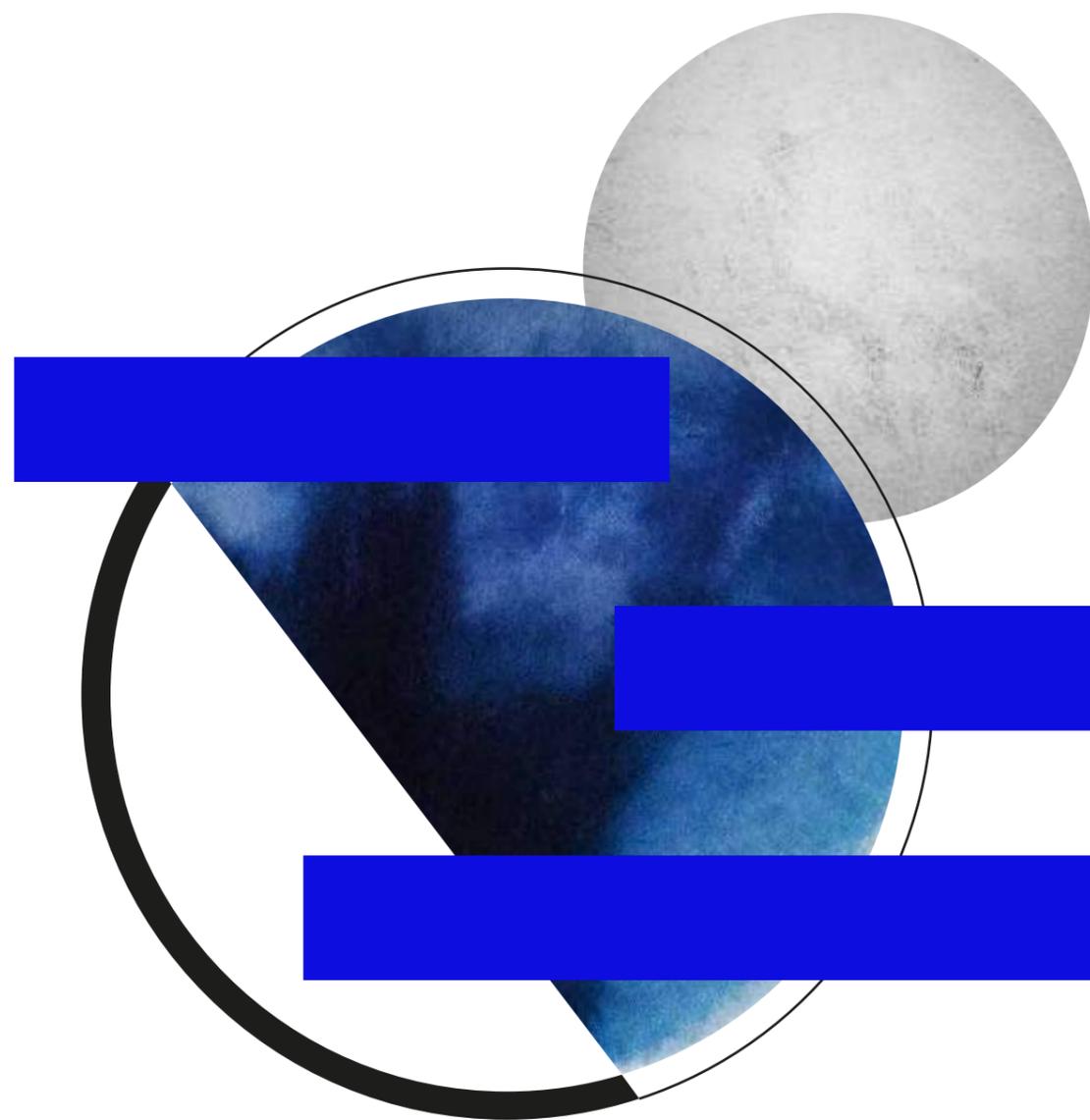
THOMAS

MARINA

AUDREY

PIERRE

JOANNY



ÉDITO

Une fois la veille terminée, le groupe Pédeux se lance à essayer. Nous avons constaté et pris position sur le travail de demain. Le travail de demain sera collectif ou ne sera pas. C'est cette force du collectif qui mènera à la création de valeur et à une ressource humaine exponentielle : le Big Bang humain. Il est donc temps d'explorer le champs des possibles de notre posture. Nous avons donc émis des hypothèses de travail qui sont des pistes qui nous guideront vers le travail de demain. Entre la trans-formation en marche qui révolutionne la transmission du savoir, les bi-moments qui créent de la valeur à la frontière du travail et de la vie personnelle, mais aussi le TransCycling qui valorisent les ressources individuelles grâce au collectif ; nous voulons montrer que la force du groupe peut nous mener vers le Big Bang humain.

DE L'INFINIMENT PETIT À

FORME, ORGANISATIONS, RÉSEAUX NATURELS
INVISIBLES, BIOCYBERNÉTIQUE, INDIVIDUEL, VIE
PRIVÉE, TRANS-FORMATION, ALLER AU DELÀ,
ÉDUCATION, ART, LOISIRS, DÉCONNEXION, OISIVETÉ

L'INFINIMENT COLLECTIF,

PLURIDISCIPLINARITÉ, OPEN-SOURCE, SUPERS-
ORGANISMES, RAPPORT À L'AUTRE/AU SOI/AU
TEMPS, FOURMIS, ORGANISATIONS, RENCONTRES,
COMMUNICATION, PARTAGE, INTERDÉPENDANCE,
PROJETS, DIVISION DU TRAVAIL

POSTURE

DE L'INFINIMENT PETIT À L'INFINIMENT COLLECTIF,
LE BIG BANG HUMAIN.

LE BIG BANG HUMAIN.

ÉCONOMIE DE LA
CONNAISSANCE, TROISIÈME
COLONNE, RESSOURCE
INFINIE, INNOVATION,
ÉNERGIE, FUSION, ATOMES,
CIGALE+FOURMI=FONTAINE,
RÉSEAUX, LIASONS, 1+1=3,
MUTATION, TEMPS DE CHOISIR,
ENTROPIE, POUSSIÈRE D'ÉTOILES,
BIG CRUSH

POSTURE :

De l'infiniment petit à l'infiniment collectif :

N'existerait-il pas une économie dont la ressource principale serait infinie, une économie dotée d'une justice intrinsèque, une économie qui facilite et récompense le partage, une économie où le chômeur a davantage de pouvoir d'achat que le salarié, une économie où 1 et 1 font 3. Un système où tout le monde naît avec une richesse et un pouvoir d'achat intrinsèque à l'homme. Notre modèle actuel s'avère être un modèle à court terme où une croissance infinie reposant sur des ressources finies telles que les matières premières est impossible. Et si nous étions la matière première? Si une croissance infinie était possible grâce à notre savoir, nos connaissances, notre sagesse?

Ce système repose sur la collégialité, ce qui signifie que personne ne possède l'intégralité mais chacun une petite partie. Une conséquence de cette propriété est que si nous n'apprenons pas en groupe, nous n'apprenons plus du tout : l'hypertexte, Internet, le Web et le wiki sont des manifestations et des technologies de cette collégialité.

Nous devrions accepter le fait que "la vérité est un miroir brisé" où chacun possède un morceau et seule la mise en commun de tous ces morceaux permet de faire un pas en avant à la conscience humaine et collective.



Pourquoi le Big Bang ?

Le Big Bang reprend bien cette idée d'infiniment petit à l'infiniment collectif-grand. Il y a d'ailleurs deux théories qui ne peuvent fonctionner l'une sans l'autre :

- Celle de la relativité générale d'Einstein qui concerne l'infiniment grand, l'interaction de l'univers et le déplacement des planètes.
- Celle de la mécanique quantique de Schrödinger qui concerne l'infiniment petit et les atomes.

Ces deux théories fonctionnent à leurs échelles mais ne sont pas compatibles l'une avec l'autre.

Au départ, l'univers tenait dans un espace infiniment petit mais extrêmement dense. A l'intérieur, il y avait uniquement des atomes d'hydrogènes. Un jour, ces atomes se sont bousculés et ont créé les premières étoiles grâce à une fusion nucléaire. La formidable énergie dégagée de cette fusion a permis de lancer l'expansion de l'univers. Suite à la création des étoiles, les premiers éléments chimiques ont commencé à voir le jour.

De façon très simple, tous les éléments du tableau de Mendeleïev ont été créés à partir de l'hydrogène seul -le numéro 1 du tableau au départ. Plusieurs atomes s'assemblent (l'infiniment petit) pour créer une nouvelle entité, l'univers, composé de milliards de planètes.

Le Big Bang représente donc la création de la matière à l'état pur.

De plus, ces atomes qui se connectent les uns avec les autres forment un réseau. On passe de 1 à beaucoup.

Le Big Bang représente aussi parfaitement bien le phénomène de l'innovation. Il y a une période instable avant la création, et c'est cette instabilité et l'énergie qui s'en dégage qui crée l'innovation.

TABLEAU PÉRIODIQUE DES ÉLÉMENTS

+ poussière d'étoiles + énergie + fusion nucléaire.

Big Bang et Travail :

Au final, tous les éléments qui nous composent et qui composent le monde rentrent dans le tableau de Mendeleïev. Il y a donc un cadre autour de ces éléments qui les oblige à être rangé les uns par rapport aux autres. On retrouve ce même cadre dans le travail.

Pourquoi le Big Bang humain ?

Nous voulons travailler sur un nouveau Big Bang, un Big Bang immatériel qui serait généré grâce aux connaissances humaines, au facteur humain. Nous recherchons quelque-chose de non quantifiable, qui permettrait de créer de la valeur en suivant l'équation de l'économie de la connaissance soit $1 + 1 = 3$. Nous voulons produire quelque-chose avec une valeur (humaine, sociale, d'usage, technique...) supplémentaire : une trans-valeur. Le chemin (le « work in process ») pour arriver à cette trans-valeur est une indépense.

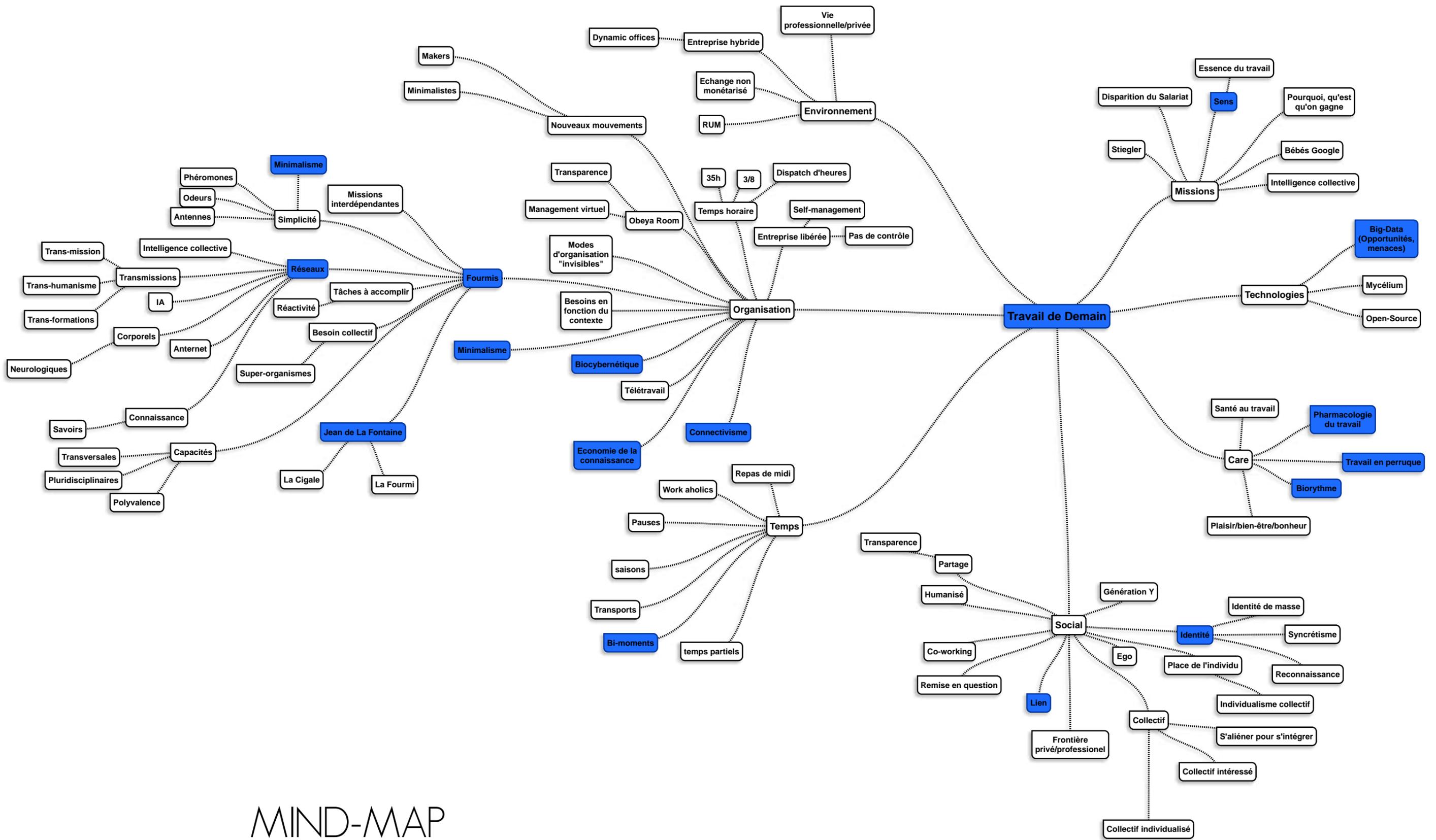
Notre intérêt pour l'entropie :

L'entropie est forcément positive et elle permet de quantifier le désordre de l'univers. C'est ce désordre qui permet la création. Par l'entropie, l'infiniment petit influence l'infiniment grand et donc notre infinement collectif.

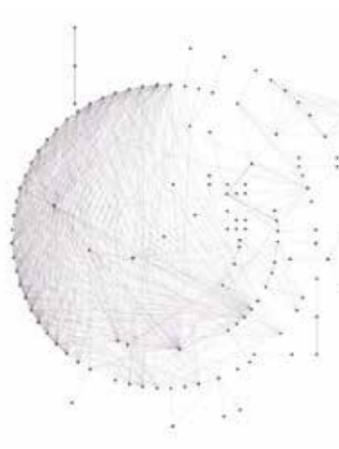
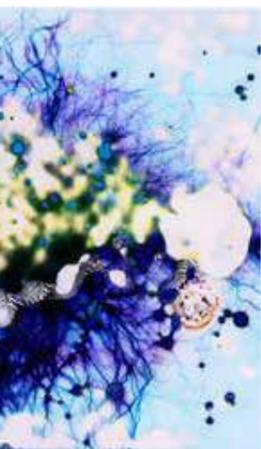
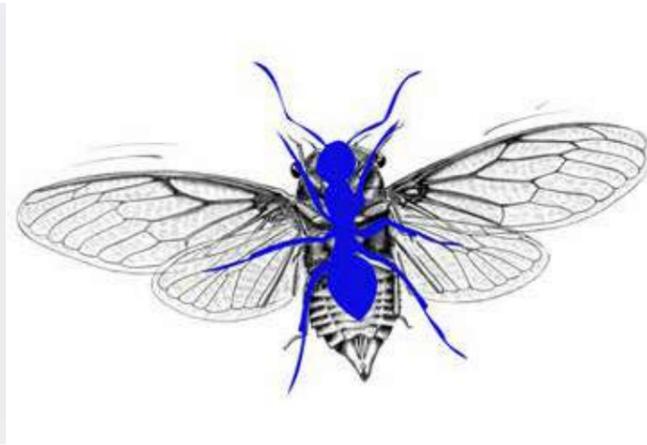
La place de la cigale et de la fourmi dans tout ça :

La bio-cybernétique et le comportement de ces insectes permet d'amener de nouveaux modes d'organisation et d'ouvrir les recherches. En allant à la rencontre de plusieurs domaines, de nouvelles questions et idées surgissent plus facilement. Les cigales et les fourmis continuent donc de nous servir de fil rouge sur la phase 1 et pour les nouvelles hypothèses. Il se peut qu'un animal soit formé de millions d'autres animaux tel est le cas avec les fourmis. Ces insectes sociaux nommés "superorganismes" forment des réseaux naturels, ce qui désigne un système dans lequel des individus avec une intelligence et des informations limitées sont capables de mettre en commun leurs ressources pour accomplir un objectif au-delà des capacités individuelles.



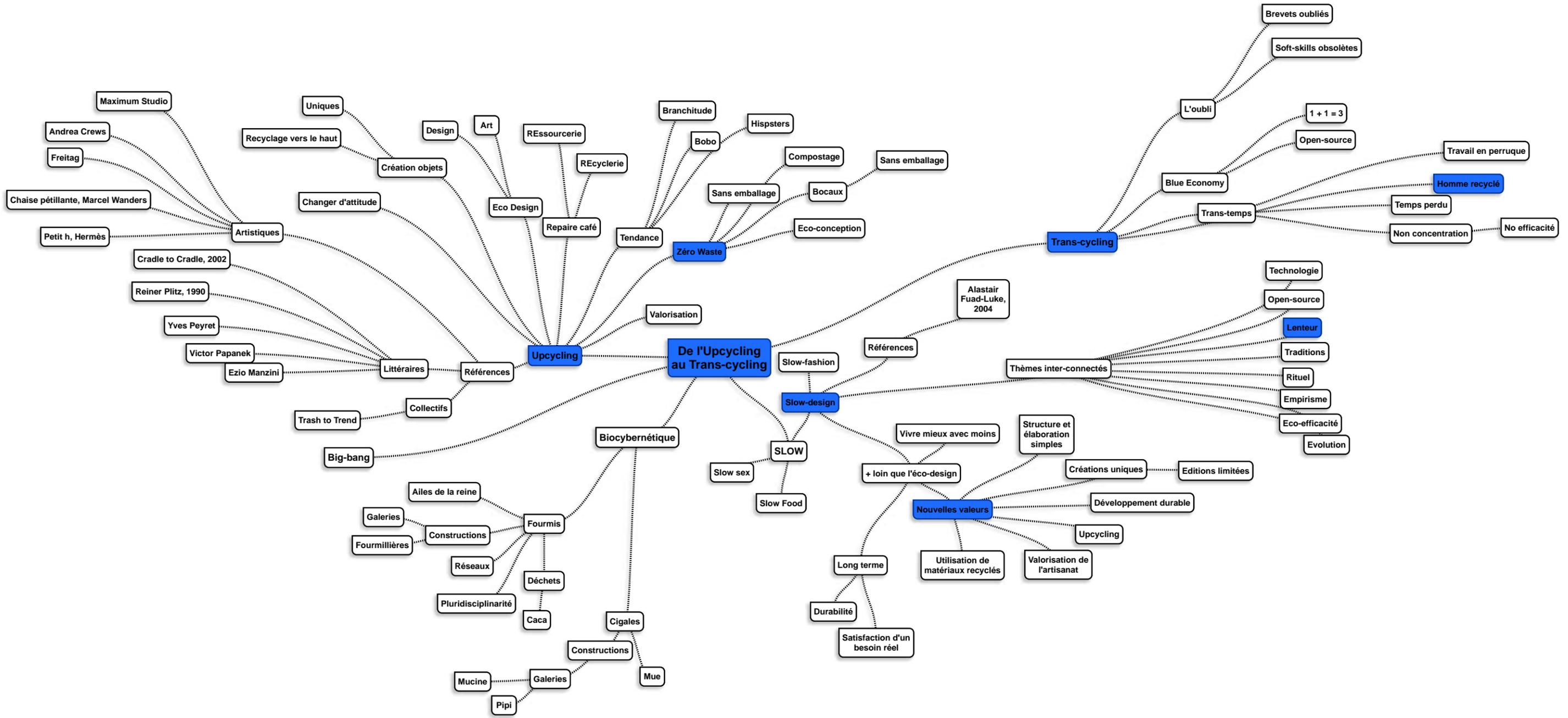


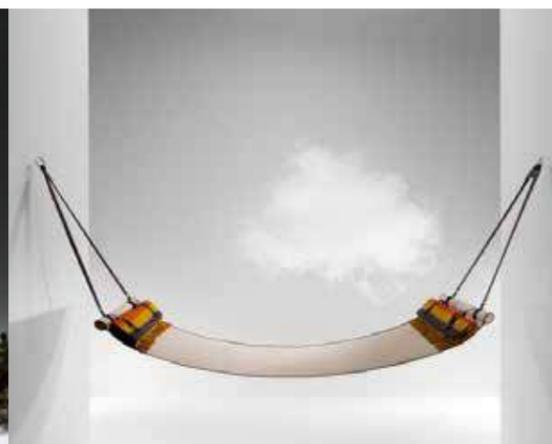
MIND-MAP





DE L'UPCYCLING AU
TRANSCYCLING





Le système économique actuel repose sur la consommation de masse. Plus les individus consomment, plus le système est fructueux. L'achat est poussé par les entreprises qui créent sans cesse de nouveaux besoins grâce au marketing et à la communication. Cependant les besoins des utilisateurs sont finis et les entreprises ont dû trouver un moyen de forcer l'achat ou le ré-achat des consommateurs. Il fallait alors contrôler le cycle de vie des produits et services : c'est l'obsolescence programmée. Les premières entreprises à avoir contrôlé le cycle de leurs produits sont les entreprises d'ampoules. Techniquement ces entreprises sont capables de produire des ampoules qui ont une durée de vie de plus de 100 000 heures. Mais si les ampoules ont une durée de vie trop longue les clients ne vont pas en acheter assez souvent pour que le modèle économique soit viable. Ils ont alors limité la durée de vie d'une ampoule à 1 000 h pour que leurs clients en achètent assez souvent afin que l'entreprise soit viable.

Au XX^e siècle les entreprises embauchent des ingénieurs dont le rôle est de rendre les produits obsolètes en fragilisant les pièces, ou en rendant les logiciels et les technologies des appareils électroniques inutilisables. Il existe, par exemple, une puce dans les imprimantes qui limite le nombre d'impressions. La plupart des stylos sont pensés dans une logique d'obsolescence. Il est rare de trouver des recharges d'encre et les utilisateurs préfèrent racheter un stylo.

Au XXI^e siècle les individus commencent à prendre conscience du désastre écologique induit par cette manière de consommer. Les matières premières se font également de plus en plus rares. À la fin de la Seconde Guerre Mondiale, de nombreux objets ont été recyclés à cause de leur rareté dans un contexte de pénurie. Après avoir été oublié pendant des années, le recyclage est remis au goût du jour dans les années 70 par des environnementaux qui dessinent le logo actuel qui indique qu'un produit est recyclé : un triangle "cyclique" composé de 3 flèches.



Dans notre posture nous expliquons qu'il est possible de faire de grandes choses à partir de deux éléments qui sont apparemment opposés et qui une fois mis ensemble sont d'autant plus performants. À travers la métaphore du Big Bang nous voulons également montrer qu'il existe une source de création infinie dans tout ce qui nous entoure et ce grâce à l'Homme. Cependant l'idée de recyclage ne convient pas à cette idée de création infinie. Lors du processus de recyclage il y a une perte de matière et une perte de la valeur du matériau, parfois moindre mais bien réelle. Certains parlent même de décyclage. Il s'agit d'un système de gestion des déchets qui baisse la valeur de l'objet ou du matériau traité. C'est de la dévalorisation des déchets.

À l'opposé du recyclage, il existe l'UpCycling (I) qui permet de tirer la valeur des objets ou des matériaux vers le haut. L'idée est d'utiliser des déchets potentiels qui ont une valeur d'usage et une valeur marchande faibles pour augmenter ces dernières en donnant aux déchets une nouvelle forme et une nouvelle fonction. Lavoisier disait que "rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme". Derrière cette citation se cache le fait que nous vivons dans un monde fini et que les ressources sont, elles aussi, finies. La matière est donc utilisée de manière cyclique. L'Homme lui donne forme puis lorsqu'un objet arrive en fin de vie il se transforme. Mais en aucun cas il disparaît. Cette théorie ne s'applique que dans un monde matériel. Mais nous vivons

dans un monde où l'Homme est fait d'immatériel, de virtuel, d'idées et de pensées. Dans ce monde tout est création et interaction. La création est un phénomène qui est profondément ancré dans la nature de l'Homme. C'est cette soif d'un monde meilleur qui pousse l'Homme à toujours créer.

L'UpCycling n'est donc pas suffisant pour définir le processus de création de l'Homme. L'Homme va au delà de la valorisation des objets il crée et c'est le TransCycling(II). Derrière tout objet et toute interaction il y a l'Homme. Il ne fait pas que transformer la matière. Il crée en faisant des associations de différentes idées et de différents matériaux. Il se sert de ce qui existe déjà et l'améliore sans cesse vers un monde meilleur.

UPCYCLING

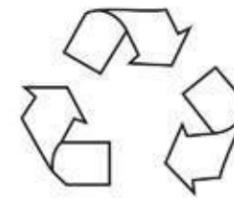
Qu'est-ce que l'UpCycling ?

Le monde qui nous entoure est un monde constitué d'un nombre de ressources fini. L'Homme, quant à lui, a un désir infini de recherche du bonheur. Il veut aller vers un mieux, sans cesse. Tout au long du XX^e siècle nous avons consommé sans nous préoccuper du nombre de ressources restantes mais aujourd'hui nous nous rendons compte que nous devons trouver des solutions alternatives à des ressources qui disparaissent petit à petit. Les énergies fossiles se consomment à une vitesse exponentielle, l'air pur et respirable se fait de plus en plus rare dans certaines grandes mégapoles. L'Homme prend alors conscience qu'il faut changer les comportements tant dans la consommation que dans les façons de fabriquer.

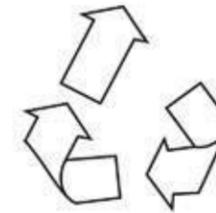
Faire plus avec moins :

Aujourd'hui il s'agit de faire "plus avec moins". C'est ce qu'on appelle l'innovation Jugaad. Jugaad est un mot hindi qui signifie système D, débrouillardise. Il s'agit alors de concevoir un produit de manière agile en s'adaptant à son environnement et aux ressources qui sont accessibles. C'est Navi Radjou qui dans son livre Innovation frugale nous explique que "la rareté est mère de l'innovation". C'est alors dans ce contexte de pénurie potentielle que l'Homme est le plus malin et qu'il s'adapte facilement à son environnement. L'innovation jugaad est alors un état d'esprit et il s'agit de se mettre en veille et de s'ouvrir à une approche empathique et agile de production. Le radiateur connecté est un bon exemple d'innovation frugale. Les inventeurs ont constaté qu'il y avait une perte de chaleur assez incroyable dans les datacenters. Ils se sont alors demandé s'il était possible d'utiliser cette chaleur de manière intelligente. Ils ont donc créé le radiateur connecté. Il est constitué de l'équivalent de quatre ordinateurs qui traitent un certain nombre de données. Le nombre de données traitées varie en fonction de la température souhaitée par l'utilisateur. En traitant les données le radiateur émet de la chaleur qui est transmise dans la pièce comme un radiateur classique.

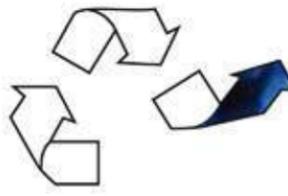
Ce type d'innovation est frugale car elle permet de faire plus avec ce qui existe déjà, une dépense improductive. La chaleur des datacenters qui était un déchet devient une ressource à faible coût. Ce déchet a alors été valorisé.



RECYCLING



UPCYCLING



TRANSCYCLING

Aller plus loin que le recyclage :

Cette innovation, et plus largement l'innovation frugale peut s'inscrire dans le mouvement de l'UpCycling. L'UpCycling est un mouvement qui va plus loin que le recyclage. Le recyclage implique une transformation de matière ou alors une destruction de l'objet pour en créer un nouveau. Lors de cette transformation il y a toujours une perte de valeur et/ou une perte de matière. Dans l'UpCycling l'idée est d'utiliser les déchets bruts pour leur donner une nouvelle vie et en augmenter la valeur sans pour autant transformer le matériau. La source de ces matériaux est souvent des chutes de matériaux industriels. L'art et le design ont une place importante dans ce mouvement et permettent de donner une valeur plus grande au matériau récupéré.



Les exemples d'UpCycling sont nombreux :

Dans le domaine du luxe, Hermès a sorti sa collection "Petit h" qui est composée de chute de cuir et de textiles de collections précédentes ou tiré de pièces de seconde main qui auraient été brûlées si elles n'avaient pas été réutilisées par "Petit h". Les objets réalisés sont nommés OPNI (Objets poétiques non identifiés) par la designeuse à l'origine du projet : Pascale Mussard. Chaque pièce est unique et le client ne sait pas forcément de quelle couleur ni de quel type de textile l'objet sera fait. Seule la gamme colorée peut être sélectionnée par l'acheteur lors de sa commande sur le e-shop. La marque Poiray a fait une collection de montres avec l'acier des poteaux du stade "Eden Park" en Nouvelle Zélande. Ces poteaux étaient destinés à être jeté avant qu'ils ne soient réutilisés par la marque.

Toujours dans le textile Freitag une entreprise Suisse fabrique de la maroquinerie en toile de camion. Cyclus est une autre entreprise, qui fabrique aussi des sacs en réutilisant des pneus de camions en Colombie. Le mouvement Trash to Trend est un mouvement UpCycling dans le textile qui promeut la réutilisation des chutes de textiles pour en faire de nouveaux vêtements et en augmenter la valeur.

Dans le domaine de l'art et du design les projets sont aussi très nombreux. Marcel Wanders a créé la Chaise Pétilante qui est une chaise constituée du plastique PET des bouteilles de Badoit et de Perrier. L'artiste Jeremy Edwards utilise des objets/meubles qui sont destinés à être jetés pour en faire du mobilier urbain. Il utilise par exemple des palettes pour construire des bancs publics.

Beaucoup de particuliers font aussi de l'UpCycling sans vraiment le savoir. Il suffit de prendre des palettes ou une ancienne bobine de fil électrique pour en faire une table basse.



Le concept du Cradle to Cradle :

En 2002, Michel Braungart et Willam MacDonough sortent un livre, Cradle to Cradle : Remaking the way to make things, qui traite de l'écoconception. Le Cradle to Cradle est un concept qui repose sur trois principes :

Principe 1 :

Tout est ressource. Les déchets sont alors considérés comme des nutriments et comme source de valeur. Dans la nature les déchets ont une nature cyclique. Les feuilles de l'arbre sont des déchets mais vont aussi servir à la vie de l'arbre car elles deviennent du compost qui nourrit l'arbre. Dans ces cycles naturels la notion de déchet disparaît. Dans la conception d'objet et de services l'Homme cherche à se calquer sur ce modèle des cycles naturels. C'est l'un des fondamentaux du Cradle to Cradle.

Principe 2 :

Les énergies vertes. Les ressources fossiles se font de plus en plus rares et ne se renouvellent pas à une vitesse assez satisfaisante pour assouvir tous les besoins des individus pour les prochaines décennies. Il faut alors exploiter les ressources renouvelables et illimités.

Principe 3 :

Célébrer la diversité. Les systèmes naturels sont par nature très complexes. Nos sociétés industrielles sont la source d'une uniformisation de masse qui détruit la complexité de nos écosystèmes, mais aussi de l'artisanat et des savoirs-faire. Les systèmes complexes sont beaucoup plus résistants à l'extérieur et sont plus efficaces s'ils sont bien gérés. Dans l'éco-conception, il est important de prendre en compte la diversité du monde qui nous entoure et de savoir la gérer pour créer des écosystèmes techniques qui soient résilients et productifs.

L'UpCycling et l'économie circulaire :

L'UpCycling, dans sa philosophie, fait référence à d'autres mouvements de l'économie circulaire. Pour aborder la notion d'UpCycling, le collectif "Révolution Sensible", parle même d'économie circulaire créative. L'idée est alors de sortir de l'idée classique des cycles. Ces cycles sont programmés par les entreprises pour programmer l'achat des consommateurs. L'idée est alors de sortir de ce type de cycle pour aller vers des cycles vertueux grâce à la créativité des individus. Pour aller dans cette direction de nouveaux lieux destinés à ce type d'économie apparaissent. Il existe, par exemple, des ressourceries : Ici les individus viennent donner des objets qu'ils n'utilisent plus ou qui sont cassés. Alors les ressourceries réparent ces objets pour les revendre. Ils valorisent des objets qui étaient des déchets. Toujours dans cette idée de donner une nouvelle vie aux objets, il existe des "Repair cafés". Ce sont des lieux où les individus se retrouvent pour apprendre à réparer leurs objets défectueux au lieu de les jeter.

Dans le recyclage l'idée est de prendre de la matière pour la transformer et lui donner une nouvelle forme. Dans cette transformation il y a toujours une perte de matière. L'UpCycling va plus loin, évite la perte de matière et utilise des matériaux bruts récupérés pour leur donner une valeur plus grande. Notre posture nous invite à aller plus loin et à travailler sur les ressources immatérielles de l'Homme. Nous allons vers le TransCycling.

TRANSCYCLING

LE SLOW DESIGN :

Le slow design est une discipline qui s'inscrit dans le mouvement Slow. ce mouvement est né en 1989 avec la slow food. L'objectif est de montrer aux individus qu'il faut prendre le temps de bien faire à manger et de manger. De nombreuses disciplines ont suivi la slow food : le slow sex, le slow travel, le slow city, mais aussi le slow design. Le mouvement slow a pour principal objectif de promouvoir le bien-être des individus. L'objectif principal du slow design est donc la conception de choses matérielles et immatérielles de qualité et qui prennent en compte des valeurs humaines dans le processus de création et dans l'objectif final de la réalisation. Le slow design a également une vision globale dans la conception et dans les usages des choses matérielles et immatérielles créées. Il faut alors prendre en compte l'ensemble d'un écosystème naturel, humain ou technique. À l'image du Cradle to Cradle, le slow design a une approche qui utilise la diversité comme quelque chose de positif qui renforce les individus. Le slow designer sera donc attentif à voir les choses dans leur ensemble et dans les interactions qui existent entre les individus et leur environnement. La particularité du slow design est qu'il n'est pas seulement applicable à la conception d'objets physiques, mais qu'il est possible de l'adapter à la conception de choses immatérielles : des expériences, des processus, des services, tout en prenant en compte le bien-être de l'humain.



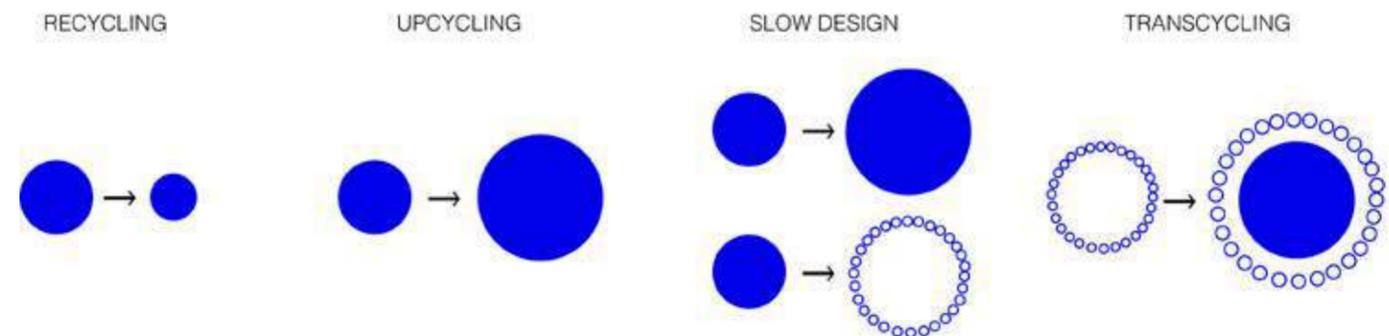
DIRECTION LE TRANSCYCLING :

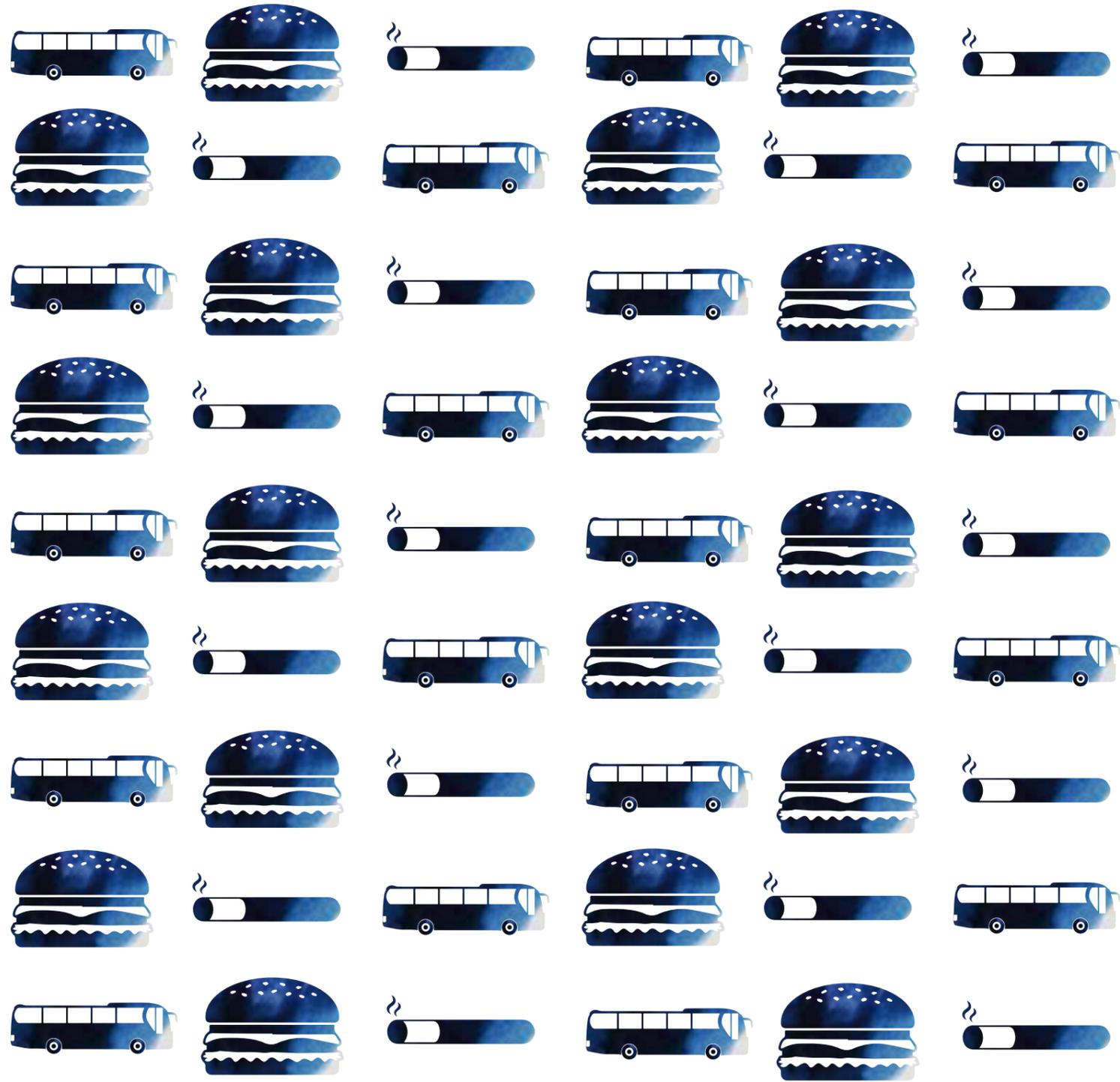
Pour aller vers le TransCycling il est nécessaire d'aborder le slow design dans une démarche d'UpCycling. Le slow design donne forme à des concepts matériels et immatériels grâce à des ressources réelles. À l'inverse le TransCycling grâce à une ressource immatérielle peut concevoir quelque chose de matériel et/ou d'immatériel. L'idée est d'utiliser et de transmettre les savoirs, savoir-vivre, savoir-faire et savoir-être des individus pour les augmenter et les améliorer de manière exponentielle. Aujourd'hui la mise en réseau du monde permet le partage des informations, des connaissances et des compétences. Ce partage de ressources immatérielles est source de création et d'innovation. Bientôt il ne s'agira plus d'apprendre pour avoir des connaissances mais bien d'apprendre à apprendre pour avoir accès à la connaissance.

UNE CRÉATION DE VALEUR :

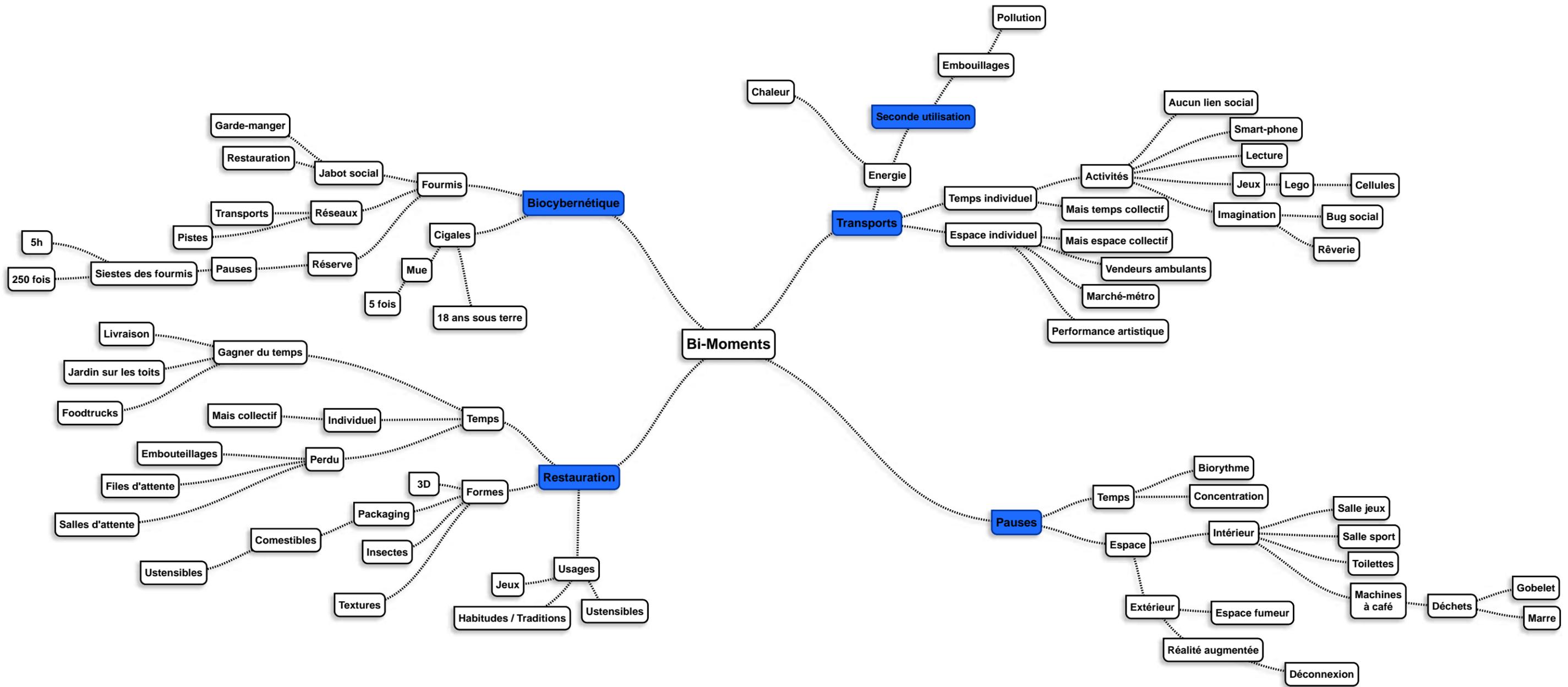
Le TransCycling permet donc une création de valeur, de valeur humaine et sociale. La théorie de l'économie de la connaissance montre bien que l'homme est une source infinie et exponentielle de connaissance. C'est une nouvelle énergie et la ressource infinie.

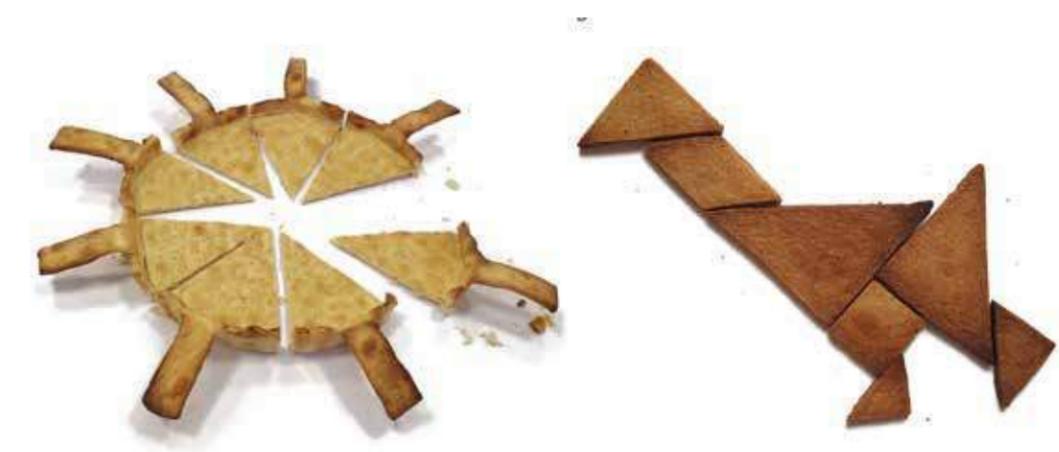
De la même façon que le Big Bang, c'est l'infiniment petit qui s'étend de manière exponentielle et infinie. En créant des liaisons entre toutes ces choses infiniment petites, il y aura création d'un grand collectif, d'une nouvelle matière. Dans la théorie du Big Bang il existe celle du Big Crush. L'idée est que l'univers aura un jour fini de s'étendre pour se rétracter petit à petit, et ainsi le temps s'inversera. Le TransCycling serait alors à l'apogée de la taille de l'univers qui tendrait vers le Big Crush et le temps qui s'inverse. On a à la fois une ressource humaine qui grandit de jour en jour à l'image d'une ressource infinie, et des moments qui sont classiquement considérés comme perdus ou improductifs et qui le deviennent grâce à cette ressource humaine grandissante. Dans l'inversion du temps du Big Crush on a également l'image du retour aux sources et à l'essence des choses. Ainsi la matière qui s'était étendue dans la première phase du Big Bang se rétracte et retourne à l'état d'énergie pure, à l'essence de la matière. Aujourd'hui on observe la volonté de trouver du sens dans le travail en puisant dans l'essence des choses. L'individu veut trouver qui il est, et ce qu'il fait dans son environnement.





BI-MOMENTS





La vie professionnelle demeure souvent associée au temps contraint mais participe en parallèle à la richesse de la vie personnelle. Le clivage est ancien, d'une part nous retrouvons les philosophes vantant les mérites du travail, remède à l'ennui et constructeur de l'identité, et d'une autre part ceux pour qui le travail était synonyme d'aliénation de la nature humaine.

De nombreux besoins sont imparfaitement comblés par la vie personnelle, comme la reconnaissance des nos compétences, la construction d'une identité professionnelle intégrée à l'identité personnelle et la socialisation. Actuellement, ces deux temps tentent de s'imbriquer dans les organisations afin de favoriser l'équilibre des individus. Mais nous observons des instants

à la frontière de ces deux sphères, des moments de vie situés entre vie privée et vie professionnelle, ayant encore une finalité ambiguë. Nous avons décidé de caractériser ces moments ambivalents sous le nom de "Bi-moments".

Cette hypothèse se divisera en trois sous catégories, trois thèmes où les bi-moments se manifestent, à savoir: les temps de pause, les transports et les temps de restauration. Notre objectif est de comprendre de quelle manière ces "bi-moments" entre le travail et la vie personnelle peuvent être mis à profit pour l'homme et son environnement de manière consciente ou inconsciente et comment pendant ce temps d'indépendance, nous pouvons programmer une production bénéfique à l'homme et son environnement?

De plus, une analogie à la biocybernétique peut être faite en s'appuyant sur l'exemple des fourmis.

Ces dernières interagissent collectivement la plupart du temps, elles cohabitent et collaborent dans un unique et même écosystème: la fourmilière. Mais n'y aurait-il pas un temps ou espace où la fourmi demeure déconnecté de ce réseaux ? Les fourmis réserves mettent en exergue cette notion à travers leur oisiveté au sein du "lieu de vie-travail" commun. Ce modèle se retrouve actuellement dans nos

organisations, les lieux de travail sont de plus en plus aménagés de sorte à être un lieu de vie, la frontière entre vie professionnelle et vie privée tend alors à s'effacer. A travers cette hypothèse nous souhaitons réinventer les bi-moments tant dans l'espace que dans la temporalité afin de créer une valeur ajoutée au moment où le travailleur redevient individu.



Temps de pause :

Dans un article intitulé "Pauses café et productivité font-elles bon ménage?", le Monde rapporte que les pauses café représentent 24 minutes par jour et par employé. Elles coûtent à l'entreprise 490 euros par employé et par an. Mais pour nombre de psychologues, ce coût est loin d'être vain car il permet de maintenir le lien social entre les employés.

Dans une étude Ifop Nespresso paru en janvier 2014, l'impact sociétal de la pause-café a fait l'objet d'une analyse. 75% des employés pensent que c'est un outil efficace pour permettre une bonne cohésion. 65% que c'est le meilleur moyen d'apaiser les tensions. Les ressources humaines estiment à 79%, que les pauses cafés sont nécessaires.

Les pauses café sont des bi-moments nécessaires à la productivité de l'employé. En effet, le temps de concentration maximale est assez court et nécessite de faire des pauses assez régulièrement. Les fourmis, notamment, utilisent un système de courtes pauses régulières pour faire des siestes. Dans une journée, elles peuvent faire jusqu'à 250 siestes, et dorment ainsi environ 5h par jour.

Cependant, prendre une pause nécessite d'avoir du temps libre, ce qui entre en contradiction directe avec la notion de productivité au travail. Ainsi, l'entreprise cherche à rentabiliser au maximum la pause café, par des solutions high tech (ex: coffee poke, start-up spécialisée dans la mise à disposition de matériel audiovisuel pour les cafétérias d'entreprises souhaitant favoriser le contact entre les employés).

Le but étant de d'appréhender les solutions créatrices de valeur ajoutée afférentes au travail au moment où le travailleur redevient individu. Les pauses s'avèrent être sujette au temps de partage et d'échange; les employés sont amenées à mettre commun leurs savoirs, points de vue, et façons de penser. Ces "hors-temps" sont l'occasion de créer et transformer un moment où nous sommes censés nous déconnecter de notre rythme travail afin de mieux reprendre ce qui suit. Réinventer les bi-moments consacrés à la pause tant dans l'espace que dans la temporalité.

Transports

Derrière un voyageur se cache un univers codifié, presque routinier où les trajets sont organisés et automatisés. Les habitudes se sont installées au sein des transports en commun, des stratégies pour rendre plus optimal le voyage se sont développées, les passagers se sont fait à l'idée d'y passer du temps et de consacrer un instant à eux pour se prêter à leur propres activités. Le fait de s'approprier l'espace public donne une part de créativité au voyageur, il devient alors co-producteur de son trajet.

Se croisent donc dans les transports en commun des individus qui amènent avec eux leur propre façon de vivre, leurs propres activités, desquelles chacun peut être le témoin, voire le complice ou le co-acteur. Le bus, le métro, le car, le train ou le RER deviennent ainsi une superposition de domiciles ou de bureaux itinérants.

Les transports en commun peuvent être caractérisés comme la croisée des chemins des individus, chaque personne amène avec elle une façon de vivre et est témoin des activités des autres voyageurs. Ces lieux itinérants se dessinent comme un prolongement de notre domicile ou de nos bureaux, une partie de notre individualité est mêlée au collectif.

Le temps des trajets s'inscrit comme une continuité de nos journées, 26% y mangent ou boivent, 25% y travaillent. Certains utilisateurs réalisent des tâches administratives (16%), jouent avec leur téléphone ou une console de jeux portable (15%). Enfin, et de manière anecdotique, 5% se coiffent ou se maquillent quand 2% pratiquent une activité manuelle comme le tricot ou la broderie. Près de 69% des voyageurs s'isolent dans leur bulle à travers la lecture, la musique. Mais quelques passagers laissent place à leur vie intérieure et à leur désir de rêverie en délaissant tous supports matériels. Le temps passé peut être considéré comme un instant privilégié où nous pouvons nous laisser aller à des activités qui pourraient paraître moins légitimes en d'autres lieux.



Ces lieux clos s'avèrent être une place propice pour observer le monde contemporain et ses acteurs. Chaque usager partage un instant de vie, à travers l'observation, la parole et l'écoute. Lorsque nous franchissons la porte du métro, bus, tram, train nous entrons dans un lieu où chaque individu vaque à ses occupations. Se dessine alors une sphère silencieuse lorsque la majorité des passagers est seule ou au contraire un espace assourdissant lorsque des groupes d'individus sont réunis. Ces temps de trajet sont comme des "temps bugs" où nous partageons durant un court moment la vie de centaines d'autres personnes sans pour autant apprendre à les connaître ou échanger avec eux, comme si une gêne invisible flottait dans ces lieux itinérants. Pour les chercheurs de l'université de Chicago, nous sommes tous dans l'erreur et nous ne nous rendons pas compte du bien-être que peut procurer une discussion avec un inconnu. Ils définissent cela comme une ignorance pluraliste. C'est-à-dire que personnellement nous n'avons rien contre parler à un inconnu mais nous supposons tous que personne ne veut discuter. «Ceux qui comprennent mal ce que nous apportent les interactions sociales ne peuvent pas, dans certaines situations, être assez sociaux pour leur propre bien-être.»

Et si la gamification changeait les comportements liés à la mobilité et l'échange, afin de promouvoir les trajets en vélo, les parking-relais, le co-voiturage et les transports en commun? Afin de réduire l'affluence aux heures pointes, le concept BART Perks à San Francisco, décide de récompenser les usagers s'ils prennent les transports publics en dehors des heures de pointe via des loteries, des trajets gratuits. De même, l'entreprise STMicroelectronics a souhaité encourager la pratique du covoiturage entre les collaborateurs avec un "abondement covoiturage". Pour tirer profit du temps souvent perçu comme « perdu » dans les transports, une start up nommée Blinq (San Francisco, 2015), tente de redéfinir l'expérience de navette quotidienne dans les transports, en proposant, via son application, des services locaux de conciergerie. Ainsi, à bord du train - où il n'y a certes pas de réseau wifi mais où la 3G reste disponible partout, l'utilisateur peut par exemple faire ses courses en ligne via Instacart pour venir ensuite les récupérer le soir directement au kiosque Blinq, situé dans la station. L'utilisateur peut également être informé d'événements éphémères ayant lieu dans les kiosques (concerts et expositions par exemple).

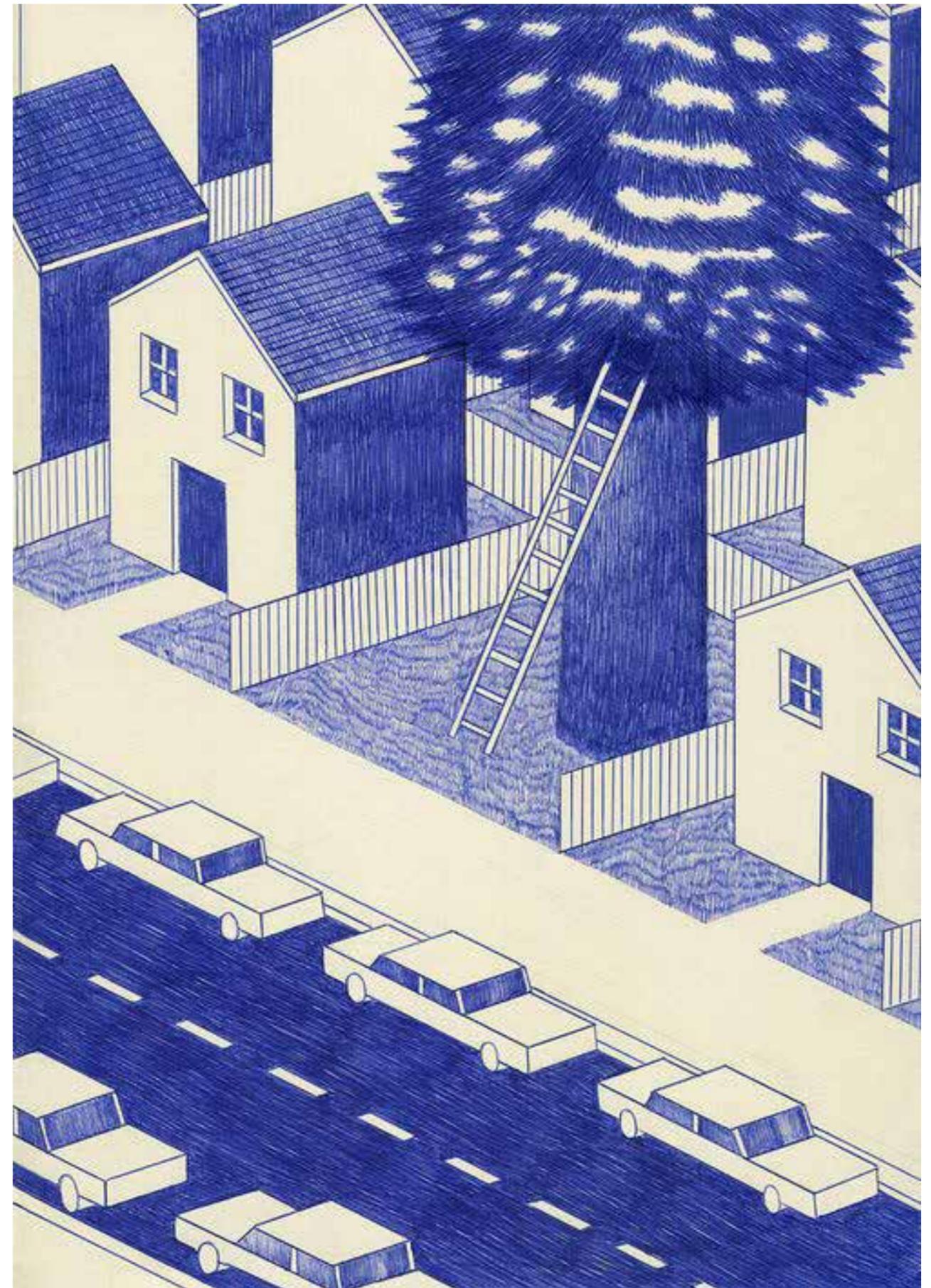
"On souhaite rendre le transport en commun plus agréable, permettre aux utilisateurs d'investir ne serait-ce que 5 minutes de leur temps de trajet pour réaliser des tâches de tous les jours, un peu harassantes. Le concept de Blinq, c'est aussi de réunir sur une même plateforme à un moment précis les marques et leurs fans, en liant l'online et l'offline", explique Saf Elmansour, directeur Marketing de la start-up.

Rendre le temps des transports plus agréable demeure essentiel tout comme le rendre plus productif. L'idée qu'un espace de transport ne serve pas qu'au transport semble illustrer notre hypothèse des bi-moments. En effet, en allant au delà de la fonction initiale des lieux dédiés aux mobilités nous pouvons accueillir de nouveaux usages, l'effervescence des foules et les ressources de la ville.

Par exemple, au sein des stations de métro ou de bus, nous avons le pressentiment de perdre du temps alors que ces moments pourraient devenir l'équivalent de la place du marché: un lieu où tout le monde se croise, où les fonctions se mêlent, en soi un catalyseur de la vie publique. Ces lieux consacrés à l'attente pourraient transformer le "temps subi" des transports en expériences où les utilisateurs évolueraient librement dans des espaces ouverts avec de nouveaux services, nouvelles sensations grâce à la lumière, aux matériaux et au son. La SEDP, filiale de la RATP en charge d'aménagement urbain et de gestion d'espace s'est interrogée sur ce sujet et a souhaité optimiser le patrimoine des transports en commun parisiens avec "Osmose". Un prototype d'abribus du futur qui, voyant défiler 9000 personnes par jour, propose aux riverains ou aux passants, cinq services : des armoires à consignes pour retirer un colis, une borne « centiméo » qui permet de recycler ses pièces cuivrées, l'écoute de musique, le téléchargement de livres, ou encore le partage de photos grâce aux écrans tactiles placés dans l'abribus.

Ces parfaites illustrations des bi-moments que sont les transports ne sont pas des temps complètement perdus. En effet, les lieux relatifs aux transports en commun sont des lieux marqués par un fort passage, des lieux où tous se rencontrent, des lieux de transition entre la vie privée et la vie professionnelle. Ces instants peuvent sembler perdus, et ces moments semblent passés à consommer du temps que chacun aurait eu meilleur compte à allouer à d'autres activités plus constructives, voire nécessaires. Tesco, la célèbre firme britannique de la grande distribution, cherchant s'implanter plus profondément en Corée du Sud, a mené une enquête sur les habitudes des habitants du pays. Cette enquête a révélé que le peuple coréen est le second peuple travaillant le plus au monde. Ainsi, pour eux, prendre une heure par semaine pour faire des courses est un réel problème. Cependant, ils passent beaucoup de temps dans les transports en commun pour se rendre au travail, et passent notamment beaucoup de temps à attendre lesdits transports.

Ainsi, Tesco a décidé de placarder les stations de métro avec de gigantesques posters de rayons de magasin, sur lesquels chaque produit est accompagné d'un QRcode. Ainsi, en attendant leur métro, les employés sud coréens peuvent scanner les QRcodes des produits qu'ils désirent acheter, et se les faire livrer chez eux, directement après le travail. De cette manière, Tesco est parvenu à apporter une productivité tangible au sein des transports, permettant aux sud coréens de se nourrir plus facilement et en gagnant plus de temps. Cette technique s'est révélée assez efficace pour être reprise par d'autres enseignes, dans d'autres pays.



FOOD

En Europe, les salariés ont de plus en plus tendance à “manger sur le pouce”. En moyenne, seuls 34% des salariés Européens prennent un vrai repas à table lors de leur pause déjeuner. 35% préfèrent manger un sandwich à leur bureau, afin de continuer à travailler. 22% combinent balade et petit encas; enfin, 9% déclarent ne pas déjeuner du tout. Cependant, les Français préfèrent à 48% le vrai repas à table.

Les salariés de l'hexagone semblent d'ailleurs accorder une grande importance à la pause déjeuner. En effet, ils sont 77% à prendre une pause déjeuner de plus de 30min, durée moyenne d'un repas, et y dépensent, en moyenne, 10,50€, selon Edenred, organisme gestionnaire des Tickets Restaurant. 41% d'entre eux voient la pause déjeuner comme un moment de détente, et 30% la voient comme un besoin physiologique, la notion de plaisir étant plutôt associée au repas du soir. Malgré tout, les pauses déjeuner des français restent à 24% effectuées au bureau, et à 24% composées d'une balade et d'un petit encas, pratique dénotant un besoin de rompre avec le travail, plus qu'un besoin de manger. Enfin, la longue pause déjeuner des salariés français durait en moyenne, plus d'une heure et demie il y a une vingtaine d'années.

Manger est important. Or, manger correctement est d'autant plus important. On estime qu'un bureau est, bactériologiquement parlant, environ 400 fois plus sale que des toilettes normalement entretenues, ainsi, manger en travaillant serait 400 fois plus sale que manger aux toilettes, activité heureusement peu répandue (seuls 8% des employés déclarent avoir déjà mangé dans les toilettes de leur entreprise). De plus, manger trop rapidement est néfaste pour la santé. Manger vite signifie mastiquer moins, et donc réduire la sensation de satiété, le temps de digestion, et multiplier par 2,5 les risques de diabète de type 2.

Temps individuel - Temps partagé

La pause déjeuner peut être, au choix, le moment où le salarié se retrouve seul face à son plat, ou bien celui où il peut converser avec ses collègues. Manger seul devient d'ailleurs une tendance. Tendance apparemment profitable aux employés, qui, grâce à ces moments seuls, qu'ils soient voulus ou non, peuvent avoir des idées innovantes, faire le point avec eux même, ou encore faire des rencontres fortuites et profitables.

Pour les salariés ne souhaitant pas déjeuner seuls, mais y étant contraints par la force des choses, le site colunching.com permet de rencontrer d'autres exilés de la pause déjeuner afin de converser.

Usages

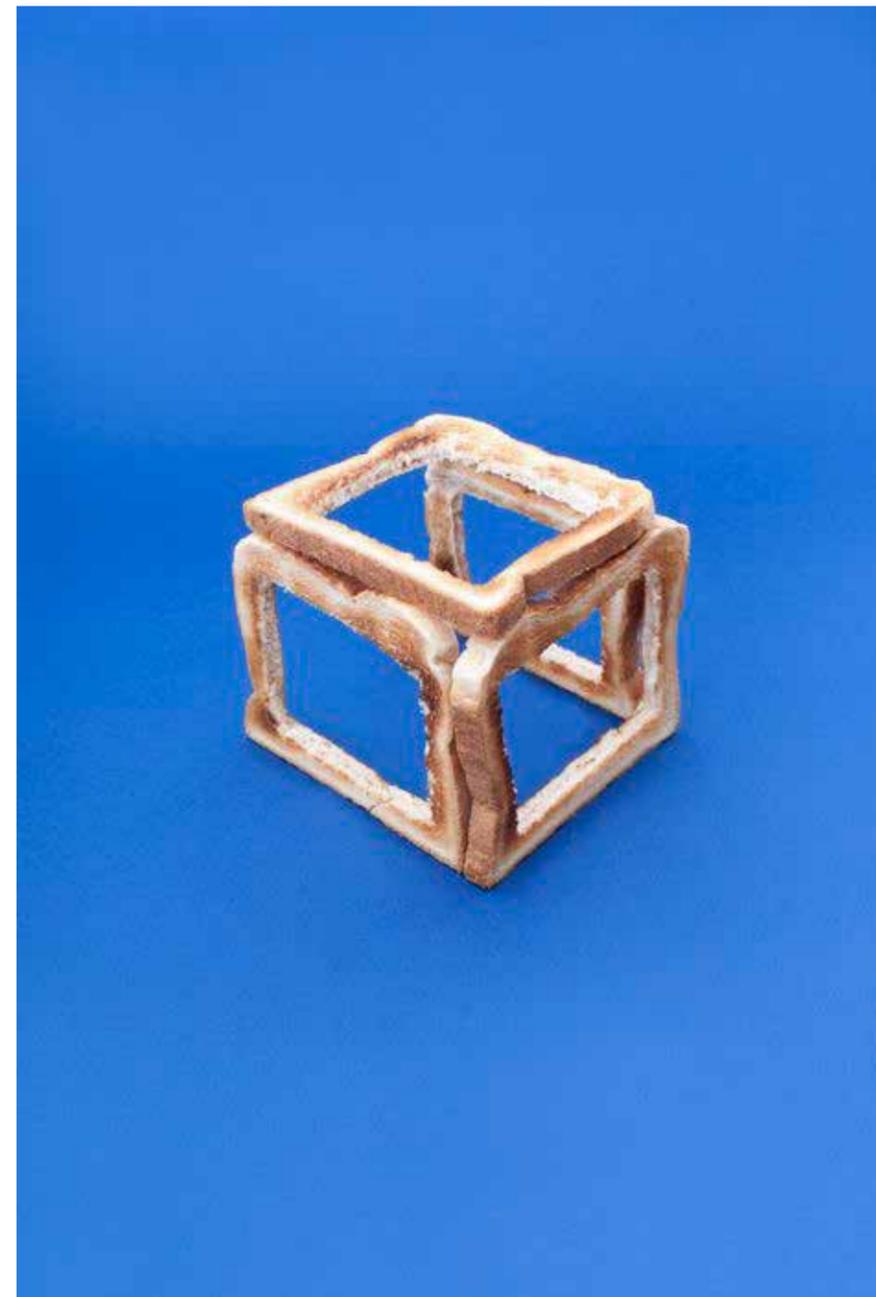
Manger sur le pouce, oui, mais forcément, sans le confort et la praticité de la table. Les couverts sont rares aux pauses déjeuner, et, par souci d'éco-responsabilité, il convient d'éviter tout packaging superflu. Afin d'optimiser tout cela, la food designer Myrtille Couten a par exemple, proposé une version revue de la tarte aux pommes et de la pelle à tarte. Julie Rothhahn a, quant à elle, conçu les “pâtadoigts”, prolongement comestible des doigts comme ustensiles.

Temps

La pause déjeuner, de plus en plus courte, impose d'optimiser son temps au mieux. Ceux qui décident de manger à leur bureau et ne souhaitent pas se contenter d'un sandwich ont maintenant accès à bon nombre d'applications leur permettant de manger de la nourriture de restaurant sans avoir à lever les yeux de leur écran, grâce aux nombreux services de livraison de plateaux repas. Ce système rappelle le jabot social utilisé par les fourmis pour se nourrir entre elles. Les ouvrières disposent d'un deuxième estomac dans lequel elles stockent de la nourriture afin de nourrir les larves et les ouvrières n'ayant pas le temps de se nourrir elles mêmes grâce au procédé de la Trophallaxie.

En effet, se déplacer jusqu'au restaurant à l'heure du déjeuner fait perdre du temps. Il faut attendre qu'une table se libère, et même en prenant une formule à emporter, le temps d'attente lors du rush de midi se révèle assez long. C'est du temps perdu que le plateau repas offre de rendre aux salariés.

D'autres dispositifs pour rendre du temps aux salariés lors de la pause déjeuner ont été imaginés, comme par exemple les toits jardin, permettant de rapprocher la nourriture du lieu de travail du salarié.



Formes

Face à tous ces enjeux de la pause déjeuner, le besoin de rapidité, de praticité, de qualité du repas, et le besoin pour les salariés de pouvoir décompresser ou bien continuer à travailler, un changement des formes du déjeuner doit être opéré. Les habitudes culinaires des salariés doivent être chamboulées.

Le design culinaire se donne pour mission de casser les codes établis, et d'améliorer les plats du déjeuner. La designer culinaire Myrtille Couten propose par exemple de manger en s'amusant, grâce à un tangram comestible, sorte de puzzle chinois dont le but est de reconstituer des formes à partir de biscuits de différentes tailles et formes géométriques.

C'est ce que propose aussi Julie Rothhahn avec ses "pâtadoigts", nouvelle forme de couverts comestibles inspirés du dé à coudre et ayant une dimension ludique, ou encore avec les "Vegeteball", boules effervescentes aux légumes contenant des vitamines et nutriments naturels très rapidement absorbés par l'organisme, et permettant de consommer rapidement des légumes sous forme de boisson fraîche et de manière ludique.

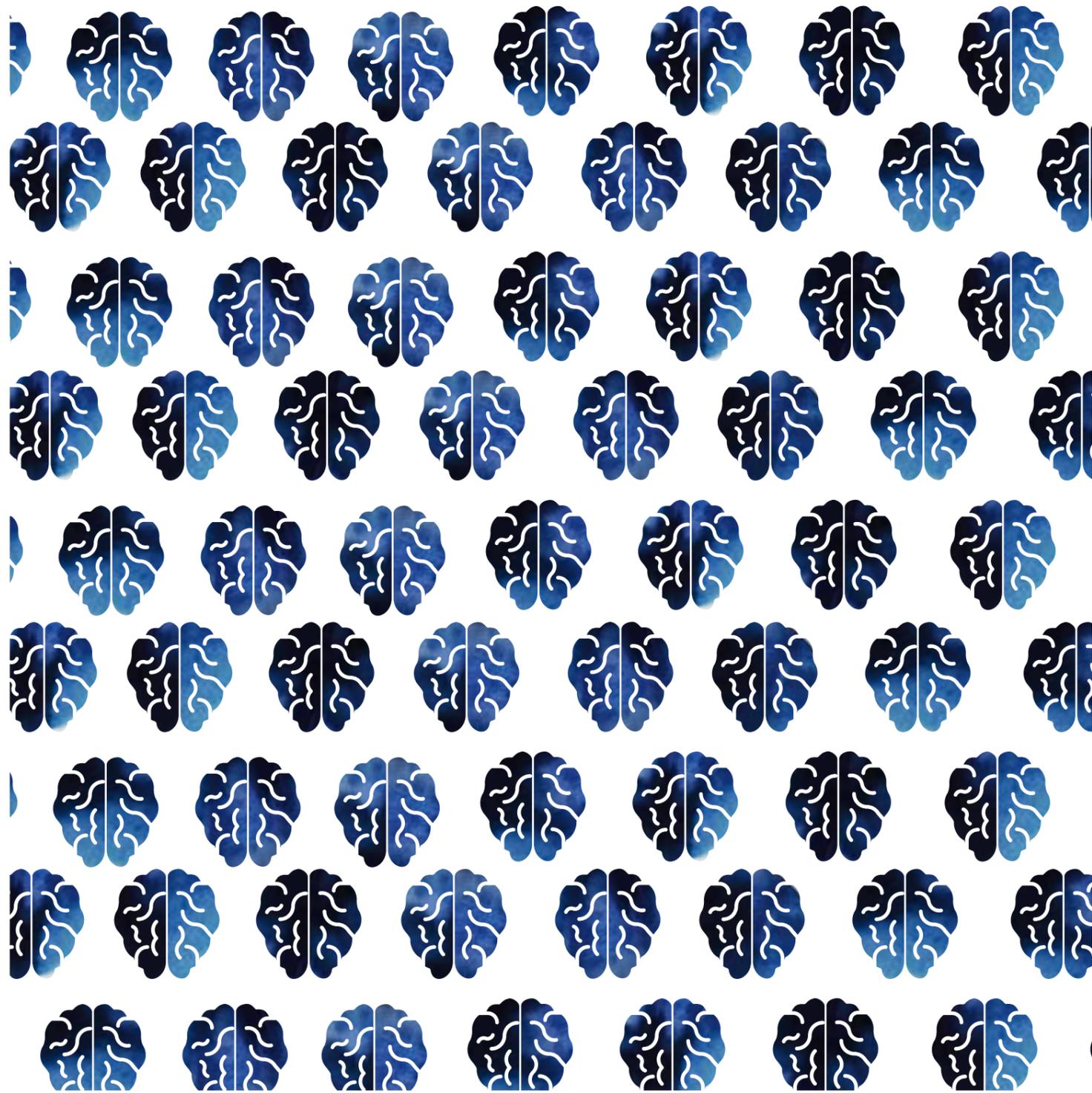
Le designer Stéphane Bureaux, lui, propose de faire pousser artificiellement de la viande dont on pourrait doser parfaitement les apports nutritionnels, l'apport nutritif étant important pour le déjeuner. En effet, une bonne nutrition permet aux employés d'être plus performants.

Dans ce cadre là, les insectes sont aussi envisageables comme composant du déjeuner. En effet, ils sont pratiques à manger et ont d'excellents apports nutritifs.

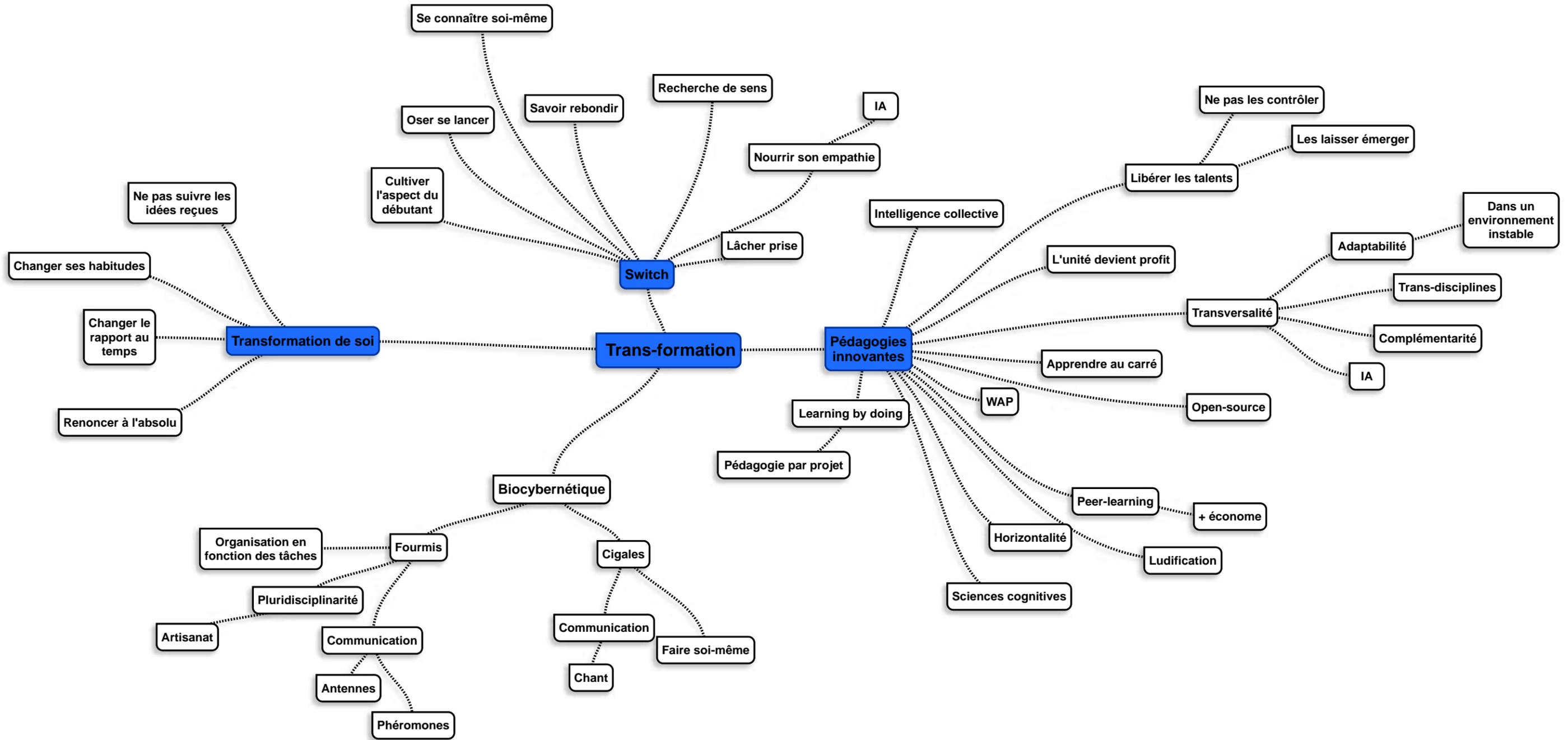
Pour la praticité des plats du déjeuner, le packaging a autant son importance que ce qu'il contient, et est donc par là, un bon point d'amélioration pour les plats préparés. Il convient de le réduire ou de le rendre plus pratique, afin qu'il semble inexistant et laisse entièrement place à son contenu. Ainsi, un emballage comestible a été créé à partir de lait, ce qui donne de nombreuses pistes d'amélioration du packaging des plats à manger "sur le pouce".

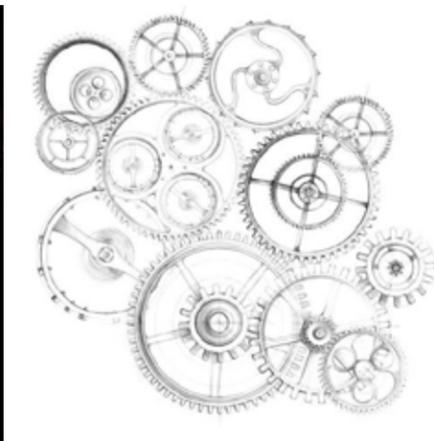
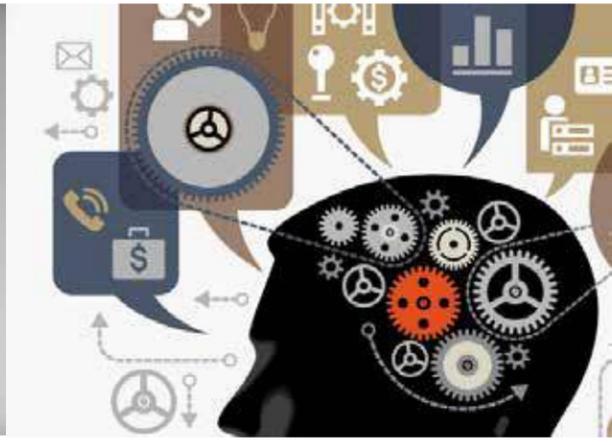
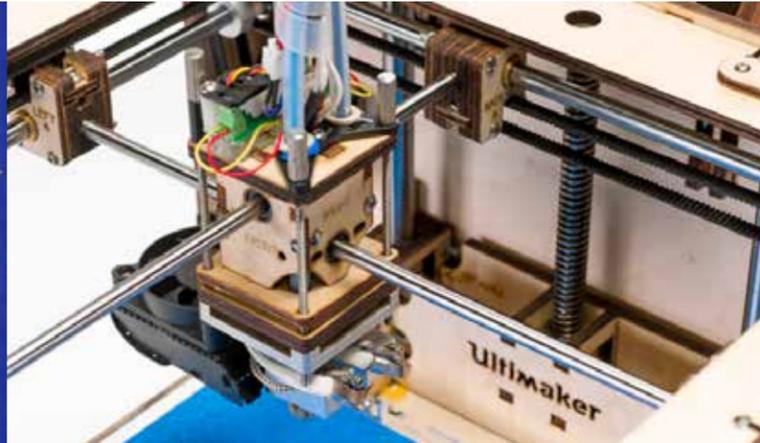
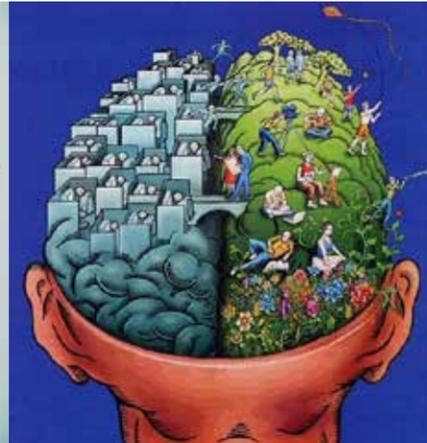
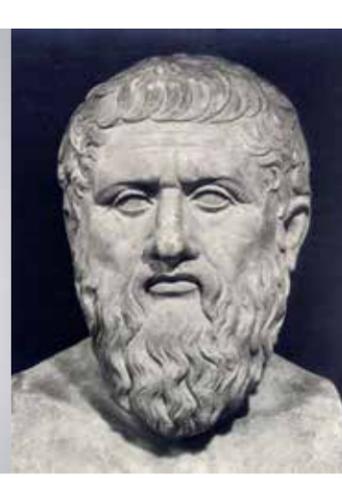
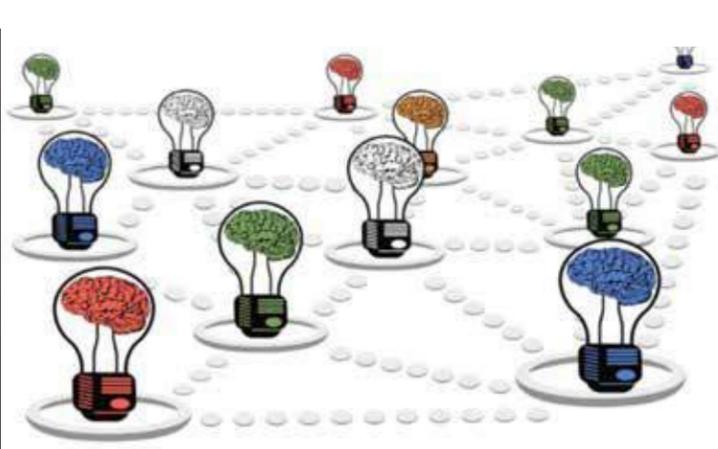
Enfin, pour aller plus loin, grâce à l'émergence des imprimantes 3D pouvant désormais imprimer de la nourriture, les employés pourraient directement s'imprimer leur déjeuner au bureau et ainsi ne pas perdre de temps, et ne pas s'encombrer avec du packaging.





TRANS-FORMATION





DES PÉDAGOGIES INNOVANTES À L'ÈRE DU SWITCH

Nous sommes le catalyseur du Big Bang humain

Se transformer soi pour transformer le monde

La transformation est sur toutes les lèvres. Mais les mots ont leur importance. Le sens littéral du mot « transformation » c'est changer la nature d'un corps par adjonction d'éléments externes qui modifient le code génétique de l'hôte. Bien que cette définition soit très chimique, c'est cette conception qui préoccupe le plus les esprits. En d'autres termes, la transformation est bien plus souvent une question d'évolution que de pivot. On pourrait d'ailleurs dire qu'évoluer comme processus continu, évite de transformer.

Cependant notre démarche commence par une transformation au plus profond de l'humain, sur soi, sur le prisme avec lequel il regarde autrui, ce qui l'entoure et soi, pour engendrer les évolutions qui suivront une telle transformation. Parce que si l'on parle tant de transformation aujourd'hui, c'est qu'elle conforte trois idées : la vitesse comme signe de bonne santé, le digital comme solution à tous les maux et l'open comme vecteur rapide de changement. Mais la transformation est avant tout humaine et aussi, philosophique et lente.



Pour transformer quelque chose, il faut commencer par nos habitudes

Dans notre idée de trans-formation, nous dépassons le processus trop souvent vu de changement pour le changement. Se trans-former c'est façonner cette forme qui nous convient, adopter ce processus créatif qui demande des savoir-faire et notamment des savoir-être pour lesquels nous n'avons pas été formés et de fait, lâcher prise sur les idées reçues. Place à la jeunesse d'esprit, au « embrace failure » caractérisés par les modèles innovants anglo-saxons et qui manquent cruellement au système français. Place à l'expérimentation, au « learning by doing » et à l'action directe. Apprenons à désapprendre pour réapprendre. Et pour cela commençons par transformer notre pédagogie.

Dans les écoles de commerces et d'ingénieurs notamment, on a su répondre au défi posé par les entreprises voilà une vingtaine d'années : l'inadéquation. Et les changements ont été sérieux et productifs. Il est rare d'entendre des reproches faits aux diplômés de ces formations concernant leur manque d'expérience de l'entreprise. Ce qui a été fait : une analyse sérieuse des manques, par une compréhension des évolutions des sphères de l'entreprises, du travail et de l'emploi, et in fine la transformation des pédagogies.

L'enseignement en mode projet avec un autre rapport au temps est une révolution. Les étudiants sont amenés à privilégier d'abord la dimension concrète et pratique, l'expérimentation, afin que la théorie vienne ensuite éclairer la démarche. Ainsi, on redéfinit et revalorise le rôle et la valeur du savoir. On stimule le sens de l'action et de l'initiative. Cette transformation pédagogique doit encore s'harmoniser avec les modalités de travail au sein des entreprises. Parfois la symbiose est parfaite, sinon la déception domine lorsqu'il faut se confronter aux lenteurs et aux hiérarchies.

L'étudiant est responsabilisé, rendu acteur de sa formation. La conscience que les savoirs ne sont pas des stocks qui se valorisent mais plus des flux à optimiser est un des piliers de l'émergence de l'économie du savoir et de l'intelligence collective. Autant de modes dans lesquels les étudiants sont plongés et se trans-forment. Considérer qu'on est « toujours à un clic du savoir utile » transforme les mentalités, des étudiants et le rapport qu'ils ont avec la sphère des connaissances. Mais de telles évolutions conduiront tôt ou tard les processus de formation à la table de la réforme.

La pédagogie de demain

Dans un article publié sur FrenchWeb et intitulé « Et si les collaborateurs apprenaient les uns des autres ? », Diane Lenne, étudiante-professeur à l'EmLyon et fondatrice de WAP (« We are the projects »), rapporte que « 87% des collaborateurs sont désengagés au travail ».

Par ailleurs, Laurent Alexandre (président de DNAVision) ne craint pas de déclarer, dans une intervention faite le 19 Janvier dernier au Sénat, qu'en 2050, « par définition, aucun emploi non complémentaire de l'intelligence artificielle n'existera ».

Nos cerveaux font donc face à un double problème : il y a un besoin présent de redonner du sens au travail et de réengager les travailleurs tandis que survient simultanément un besoin futur (mais non moins urgent) de redéfinir le rôle de l'Homme par rapport à celui de la Machine, afin que le premier ne devienne pas obsolète et soit à même d'entrer en complémentarité avec la seconde.

La start-up « We are the projects » entend réagir par rapport à cette situation. Dans une interview donnée à l'Étudiant, Diane Lenne décrit les objectifs de son projet. Elle part du constat que 70% de l'apprentissage résulte de l'expérience, 20% des interactions sociales et seulement 10% résulte des méthodes formelles et traditionnelles de transmission (exemple : un cours écrit). Il semble alors naturel de mettre l'accent sur l'importance de pratiquer le learning by doing (pratique, expérience) et le peer learning (interactions sociales). C'est ce que sa start-up propose : fournir aux entreprises les moyens de mettre en place cette nouvelle pédagogie.

Elle s'inscrit dans un système horizontal où les compétences sont transmises d'égal à égal. Dans l'article de Frenchweb, Diane Lenne décrit le peer-learning comme l'apprentissage qui ne vient pas d'une seule personne mais de « l'interaction d'un groupe bienveillant et interdisciplinaire ». Elle ajoute que l'apprentissage est motivé par une envie, un intérêt personnel des participants. Ce mode de transmission n'implique plus un professeur des élèves statiques mais une interaction diffuse, continue et mobile, entre pairs. L'idée, c'est que chacun dispose de compétences plus ou moins affirmées qui méritent d'être transmises. Elles peuvent aussi bien résulter d'un diplôme bac+10 que d'un badge délivré à l'issue d'un MOOC. Mieux encore, elles peuvent n'être attestée par aucun titre.

Le learning by doing et le peer learning s'inscrivent en effet dans les logiques revendiquée par les adeptes du mouvement makers : open-source, partage des connaissances, hiérarchie horizontale et objectif... ludique et épanouissant.

L'objectif c'est que chacun soit en mesure de faire partager aux autres les connaissances qui lui donnent le sentiment d'être compétent, voire talentueux dans un domaine. C'est une excellente de façon de redonner au travailleur le sens de son travail, en lui conférant un rôle particulier, qui lui permet de s'épanouir en partageant des choses qu'il aime et à travers lesquelles il s'identifie.

Ces nouvelles pédagogies permettent aux travailleurs de développer leurs attributions positives, de faire ce pour quoi ils sont doués ou de se découvrir des talents. C'est épanouissant. On constate d'ailleurs que les 1,2 millions de collaborateurs qui ont fait l'objet d'une étude par Gallup ont été 14 à 25% plus productifs une fois « sensibilisés à la notion de talents et points forts ».



La pédagogie de demain

Cela permet également de développer une faculté qui, selon Laurent Alexandre, devient de plus en plus indispensable : la transversalité.

On l'a vu, le monde se transforme. Puisque apprendre ne suffit plus, pourquoi ne pas chercher à transcender la formation ? Et si le monde de demain n'admettait plus qu'un « apprendre au carré » ? Les nouvelles compétences ne requièrent pas d'avoir appris, elles impliquent d'apprendre à apprendre, continuellement. Elles appellent à la transversalité, laquelle induit transdisciplinarité, mobilité intellectuelle et créativité.

Chez les fourmis, la survie du groupe dépend de cette transdisciplinarité. C'est ce qu'ont rapporté les docteurs Evelien Jongepier et Suzanne Foitzik dans un article publié sur sciencesetavenir.fr. Leurs expériences leur ont permis de constater qu'«il est difficile pour un groupe hiérarchisé en différentes spécialités de répondre à des variations et aléas à court terme». Chez le type de fourmi observé, il semble donc prouvé que la transversalité est à 30% plus efficace que la spécialisation individuelle lorsqu'il s'agit de réagir à des facteurs externes.

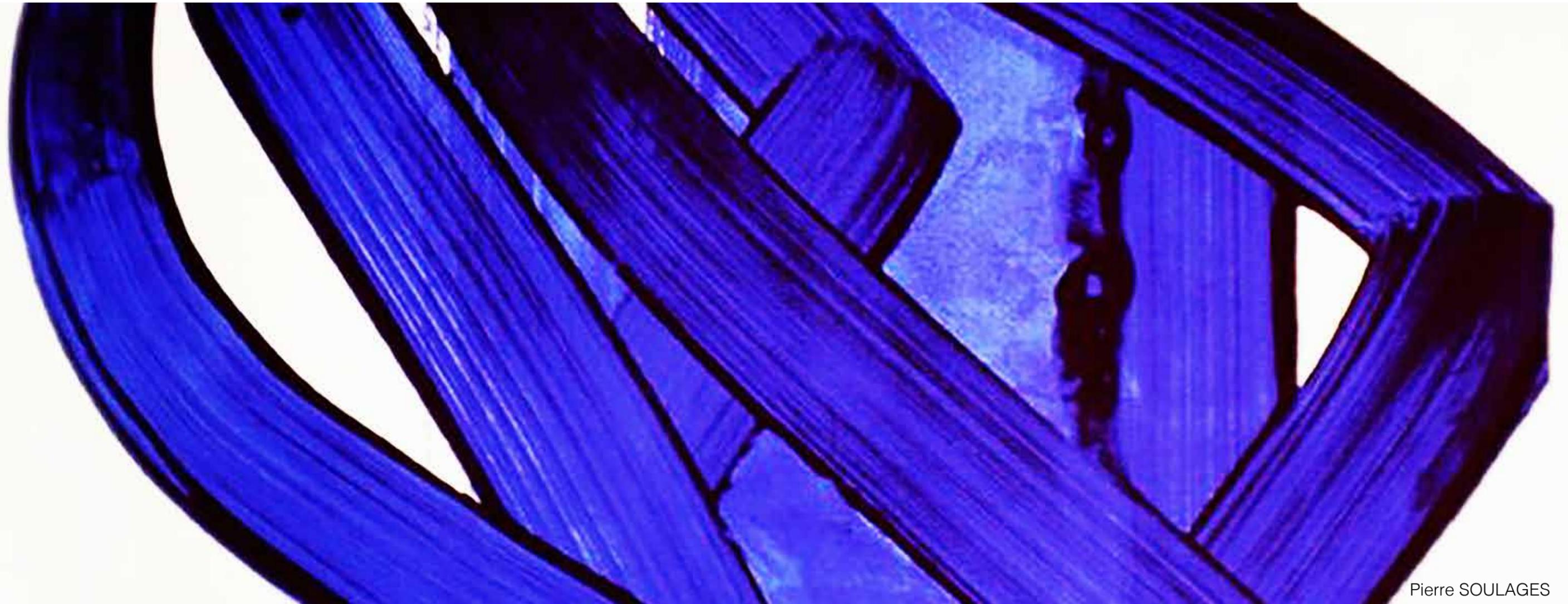
Ainsi, ces informations poussent à croire que l'Homme de demain ne pourra lutter contre les intelligences artificielles qu'en développant des compétences transversales, notamment grâce à la démocratisation des savoirs.

L'entreprise Google semble consciente de l'importance de ces enjeux. Dans l'article publié sur FrenchWeb, Diane Lenne rapporte que 55% du département « Apprentissage et développement » de Google « est administré par une communauté de 2000 pairs ». Il ne s'agit pas de rechercher de la performance mais bien de la collaboration. La technique devient alors un prétexte, un moyen pour interagir, échanger les savoirs, certes, mais surtout, échanger. Au delà de l'utilité tirée des soft skills que ces méthodes développent, il y a une plus-value générée par l'interaction sociale, surtout en terme d'épanouissement et de cohésion.

Le peer learning permet donc de développer une culture de la collaboration à laquelle s'ajoutera une culture de l'innovation. Cette dernière résulte de la transdisciplinarité qui est développée grâce au peer learning. Les différences entre individus génèrent de l'inventivité et une certaine capacité à analyser les besoins via différents points de vue : autant d'avantages qui semblent enclins à favoriser l'innovation.

Diane Lenne souligne également l'importance de l'enjeu en citant une étude de Deloitte qui rapporte qu'en 2015, les coûts investis par les entreprises dans la formation ont augmenté de 12% ; pour une entreprise comme l'Oréal, le peer-learning permettrait d'économiser 300 millions d'euros.

Économiser, redonner du sens au travail, assurer la transversalité des compétences et favoriser la créativité afin de lutter contre l'accaparement des tâches techniques par les machines, quels que soient les motivations qui poussent à l'employer, le peer-learning apparaît comme un élément central de la formation de demain.



Peer learning et learning by doing

Une formation qui commence dès l'école primaire et s'étend tout au long de notre vie. Le film « Demain », réalisé en 2015 par Cyril Dion et Mélanie Laurent rapporte à cet égard le cas de la Finlande, qui a déjà incorporé ces principes pédagogiques dans son éducation nationale.

Partant d'exemples de politiques citoyennes (auto-organisations de type bottom-up), les créateurs du film « Demain » se sont interrogés sur la façon de rendre les personnes autonomes et à même de participer aux prises de décisions. La réponse ? L'éducation.

Il est effectivement possible d'effectuer un parallèle entre les organisations « bottom-up » en entreprise, et l'exemple d'éducation nouvelle suggéré par la Finlande. Les classes y sont organisées de façon quasi-horizontale. Le professeur, formé à la pédagogie et à la psychologie infantile, se déplace au lieu de s'exprimer sur estrade, et incite les élèves à échanger entre eux. En l'inculquant dès l'enfance, les finlandais font du peer-to-peer un réflexe : cela fait plus qu'inhiber la gêne occasionnée par le recours à l'autre, elle le rend indispensable. Le fait que le professeur se déplace rétablit la confiance entre lui et l'élève et le débarrasse de son image d'« autorité ». Cela permet également de prendre en compte les caractéristiques individuelles de chaque élève et d'adapter la pédagogie en fonction de ces particularités. Un résultat rendu possible grâce à la prise en compte des sciences cognitives dans la façon d'exercer la pédagogie.

L'environnement de travail fait également l'objet de soins particuliers. On cherche à créer des espaces colorés, où le jeu et la liberté sont de mise. Il a été démontré qu'un environnement de travail trop strict génère une anxiété défavorable à la concentration. Ainsi, les mentalités n'engendrent aucune hiérarchisation de valeur entre les disciplines. Cela permet aux enfants de passer autant de temps à faire des maths qu'à apprendre à coudre ; cela n'empêche pas l'éducation finlandaise d'être classée 4ème mondiale en matière de mathématiques.



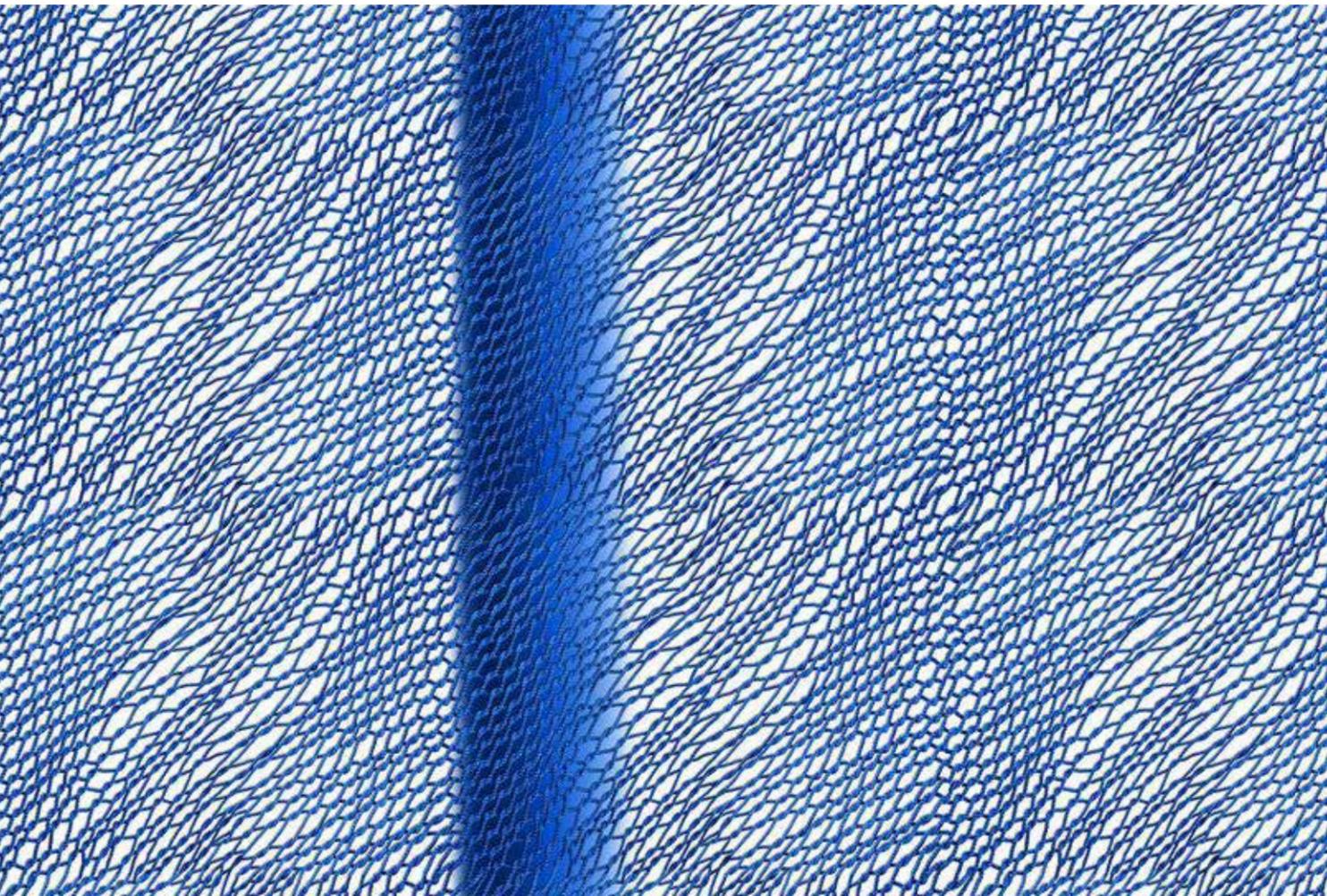
Génération Y et Z

Parler d'éducation, cela implique de connaître les jeunes qui aborderont bientôt les rivages du monde du travail. Comme le rapporte Mauricio Alvarez Lopera dans la revue *Wedemain*, la génération Z ne travaillera plus comme avant. Elle recherche du sens, du plaisir et de la liberté. Elle privilégie l'accomplissement personnel et sait écouter l'appel de ses passions et intérêts. Elle est attirée par les petites structures peu hiérarchisées. Enfin, elle est « prise au piège de l'immédiateté », c'est-à-dire qu'elle recherche un résultat rapidement palpable : elle préfère l'image au texte par exemple (cf. Youtube, Instagram, Snapchat etc.).

Cette recherche de l'immédiat, la génération Y la connaît également. Alain Rioux, docteur en psychologie, rapporte qu'elle recherche également du sens et du plaisir dans son travail. Elle est cependant moins individualiste et plus encline au travail d'équipe. Le plus gros choc résiderait dans la façon d'aborder l'entreprise. La génération Y rêverait d'une ascension rapide dans les échelons hiérarchiques tandis que la génération Z privilégie les organisations horizontales.

Les caractéristiques de ces générations mettent le monde du travail au défi et l'incitent à se transformer pour mieux correspondre à ses nouveaux acteurs.

À cet égard, l'implantation, en entreprise, des pédagogies nouvelles précédemment évoquées paraît tout à fait pertinente. Ces pédagogies répondent aux besoins du passé (travailleurs en quête de sens), du présent (plus conforme à la génération Y, majoritairement implantée dans le monde du travail) et du futur (respecte l'horizontalité et la diversité immédiate recherchée par la génération Z).



Zapping, transdisciplinarité et sciences cognitives

L'article de *Wedemain* précité rapporte également que cette recherche de la diversité immédiate facilite la dispersion et rend plus difficile la concentration. En revanche, elle rendrait plus aisée la gestion d'une multiplicité d'informations diverses. Elle serait finalement un moteur de transdisciplinarité.

Olivier Houdé, professeur de psychologie, déclare dans un article publié sur *sciencesetavenir.fr*, que « face aux écrans, [...] les natifs du numérique ont une sorte de TGV cérébral, qui va de l'œil jusqu'au pouce sur l'écran ». La zone du cerveau majoritairement utilisée par les nouvelles générations, c'est le cortex préfrontal, le siège de l'intelligence humaine. Il permet de prendre des décisions rapides en fonction des émotions.

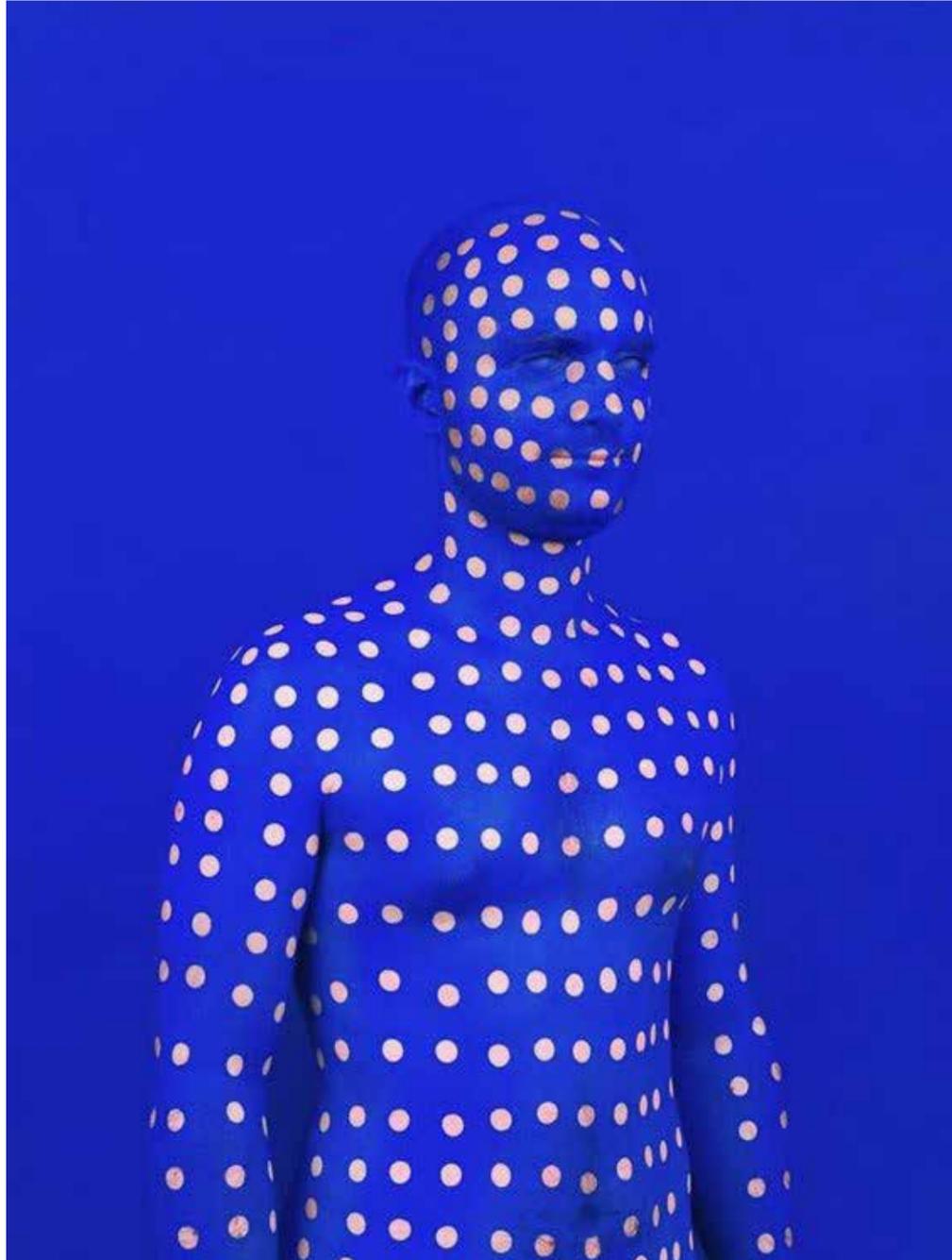
Le professeur décrit les trois zones du cerveau. Dans l'une d'elle, le cerveau réagit de façon rapide, automatique, intuitive ; dans la seconde, il est plus lent, plus réfléchi, plus logique, plus attentif à la morale et à la rationalité. Celle qui concilie les deux, c'est le cortex préfrontal. Selon Olivier Houdé, les écrans sollicitent énormément le rapide et l'intuitif. On peut donc s'attendre à une génération dont le cortex préfrontal aura été entraîné à répondre aux automatismes de la zone de l'intuition, au détriment des décisions lentes et réfléchies que la zone logique aurait prises. Pour Olivier Houdé, auteur du livre « Apprendre à résister » préconise d'inhiber les automatismes, de « résister pour bien penser ».

Michel Serres, agrégé de philosophie, dénonce pour sa part les « vieux grognons qui accusent Petite Poucette [surnom qu'il a donné à l'humanité de demain, dont le pouce est constamment collé à un écran] de ne plus avoir de mémoire, ni d'esprit de synthèse ». Il considère qu'il n'y a pas de jugement de valeur à porter sur les façons dont fonctionnent les cerveaux de la jeunesse d'aujourd'hui. Pour lui, il y a eu l'ère de l'oralité, celle de l'écriture, et enfin, l'ère du numérique. Chacun de ces grands pas ont engendré des évolutions physiques dans les cerveaux. Nos facultés cognitives et imaginatives évoluent avec le temps et leur instabilité est la bienvenue. Il n'est pas de résistance à préconiser.

Quel que soit l'opinion qui doit l'emporter, il reste que la prise en considération des sciences cognitives dans la pédagogie et l'organisation constitue un enjeu de taille pour l'éducation et le travail de demain.

Dans un article publié sur *cafepedagogique.net*, Olivier Houdé rapporte le témoignage d'enseignants qui ont appris à cibler la zone du cerveau qui a été à l'origine de l'erreur de l'enfant. Ils rapportent des résultats stupéfiants quant à la qualité de leur pédagogie.

Au niveau de l'entreprise, certaines start-ups à l'image de Greenworking se positionnent sur cette problématique. Ils disent chercher à comprendre comment la connaissance rationnelle des mécanismes cognitifs peut aider à identifier les déterminants de l'efficacité intellectuelle et du bien-être dans un contexte de travail. Il s'agirait d'appliquer les sciences cognitives au monde du travail.



L'ère du switch

Clara Delétraz, ancienne employée des grands groupes du CAC 40 et victime du brown-out - travail dénudé de tout sens - solve le problème par une startup, mais au-delà de cela, par une attitude : le Switch.

L'attitude prônée par le Switch est de prendre le contexte et les transformations actuelles pour mieux s'en servir. Ne pas essayer de contenir ce qui va exploser mais plutôt de s'en servir. Concrètement c'est de laisser à la technologie ce dont elle peut nous décharger et à nous de bénéficier de cette situation pour mieux se recentrer et assumer nos libertés, individuelles et collectives.

L'invention de ce nouveau modèle ne viendra pas d'en haut et encore moins du système, « qui ne cherche qu'à se reproduire lui-même ». Elle ne passera pas par de grands plans d'action. C'est à nous, individuellement, d'incarner ce changement. Cela demande un vrai changement d'état d'esprit et il s'appuie sur sept grandes idées.

La première est d'apprendre à se connaître soi-même. Pas juste s'examiner, mais pour se transformer, sans cesse « sculpter sa propre statue » dans les mots de Platon. Savoir ce qui, intrinsèquement, nous motive et nous fait vibrer au jour le jour. Être conscient de nos propres zones de confort et d'inconforts pour connaître sa propre manière d'avancer, en maîtrisant les allers-retours entre ces deux zones.

Et de ce fait définir ce qui a du sens pour nous, deuxième pilier. Car se transformer exige d'explorer de nouveaux territoires et de connaître ses valeurs profondes pour ne pas se perdre en route.

Un autre pilier est de cultiver l'esprit du débutant. En effet 50% des métiers de demain n'existent pas encore. A nous d'apprendre à apprendre et à désapprendre tout au long de notre vie, avec cet œil d'explorateur et de débutant.

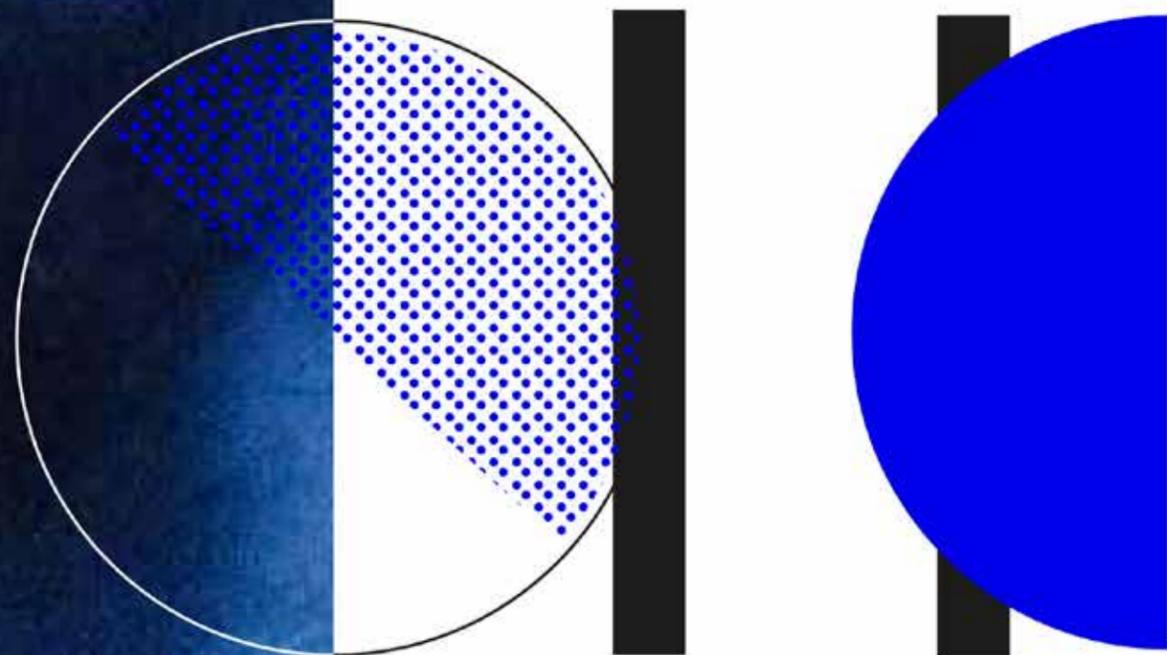
Autre pilier nécessaire, la faculté de savoir rebondir. Evidemment nous cherchons tous la sécurité. Face au mouvement perpétuel, la peur est naturelle. Il est important de ne pas la laisser nous paralyser et d'apprendre à faire avec ce qu'on a, apprendre à créer une forme de stabilité dans l'impermanence.

Sixième pilier, nourrir son empathie. C'est ce qui nous différencie des machines qui nous concurrencent de plus en plus et qui plus est, sur le terrain relationnel. Capitalisons sur ce qui nous rend humain : le relationnel, la compréhension ou encore la créativité.

Ensuite le Switch, prônant l'action, insiste sur le fait d'oser se lancer. D'envisager sa transformation comme une suite de petits pas et non comme un grand saut dans l'inconnu. Et ce pilier est essentiel car il suppose d'accepter de tester, trébucher, réessayer encore et encore, pour finalement switcher.

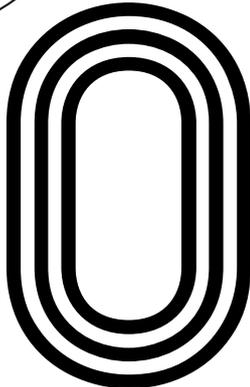
Et finalement, le dernier pilier et très certainement le déclencheur de toute cette démarche, le lâcher prise. Aussi contre-intuitif que cela puisse paraître, la transformation n'est pas un processus de contrôle mais d'émergence : laisser place à l'imprévu, à l'improvisation et à la spontanéité pour se découvrir autrement. Accepter l'idée de devoir laisser quelque chose derrière pour mieux avancer.

C'est donc en nous transformant nous-mêmes que nous contribuerons à transformer la société. « Switcher » et inventer le parcours qui est le nôtre est donc un acte militant. Faisons-le pour nous-mêmes, mais aussi pour incarner la société rêvée à laquelle nous aspirons.



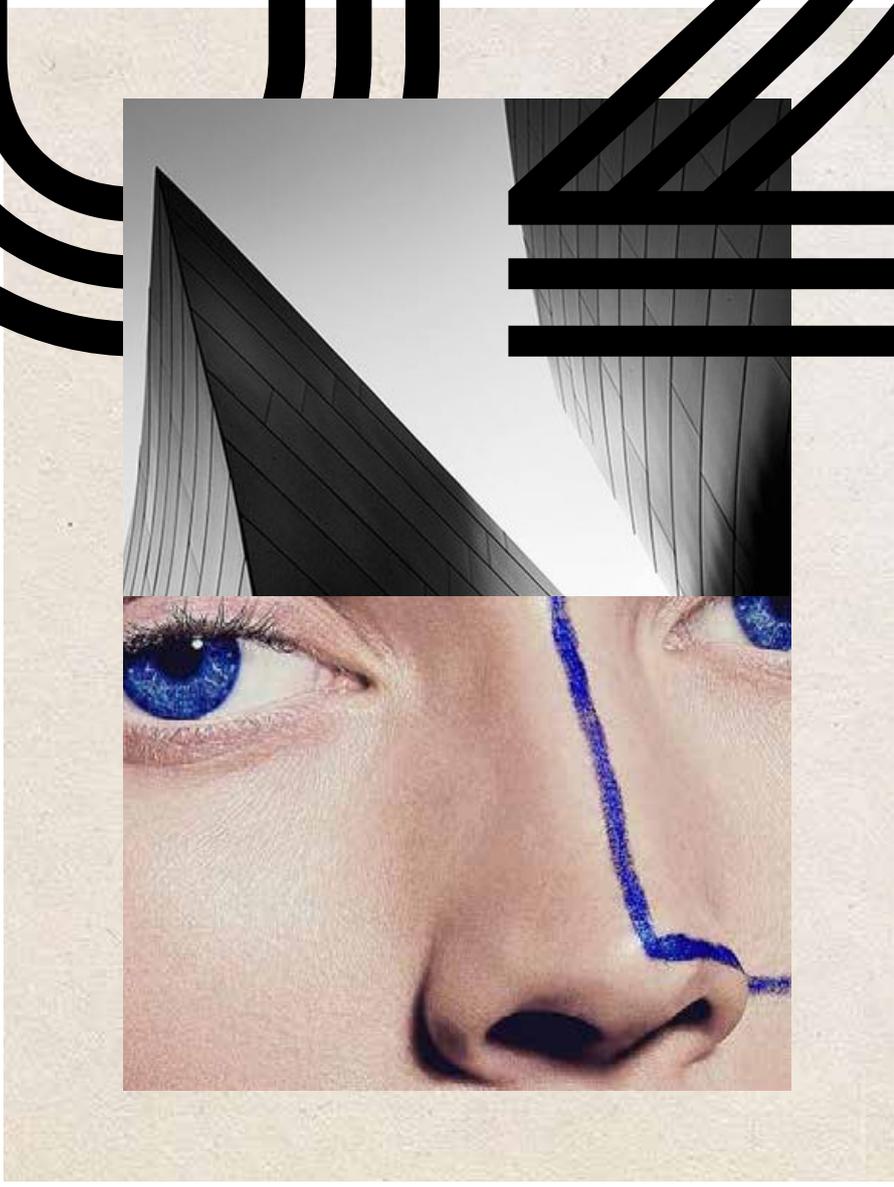
CONCLUSION

Le collectif est essentiel dans la création de valeur et dans le processus d'innovation. Il est la source d'une ressource humaine infinie. Dans chacune de nos hypothèses le collectif tient une place majeure. Dans les bi-moments, l'autre permet de rendre ces moments productifs et agréables. Ainsi ces moments sont sources de création. Dans la Transformation les pairs sont essentiels au partage de connaissances et de savoir-faire. Ils favorisent la transdisciplinarité dans les manières de transmettre. Le peer to peer et la transdisciplinarité sont créateurs de valeurs et d'une ressource humaine exponentielle. Le TransCycling utilise les ressources immatérielles de l'Homme pour arriver à la création d'une valeur plus grande. L'idée est de prendre les ressources individuelles et de les mettre en perspective avec le groupe pour aller vers cette ressource immatérielle infinie : le Big Bang Humain.

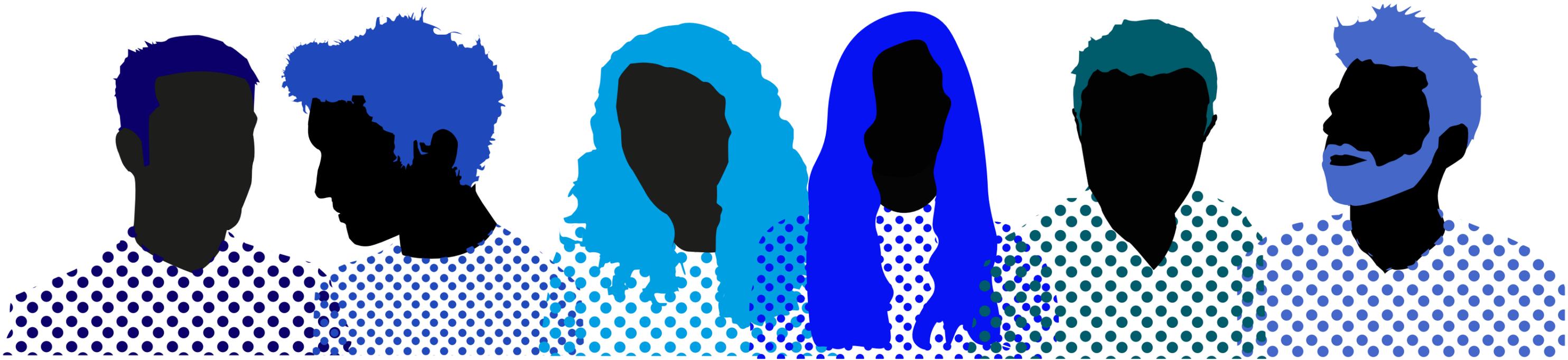


P2
SCÉNARIOS

G2



PÉDEUX



MAXIMILIEN

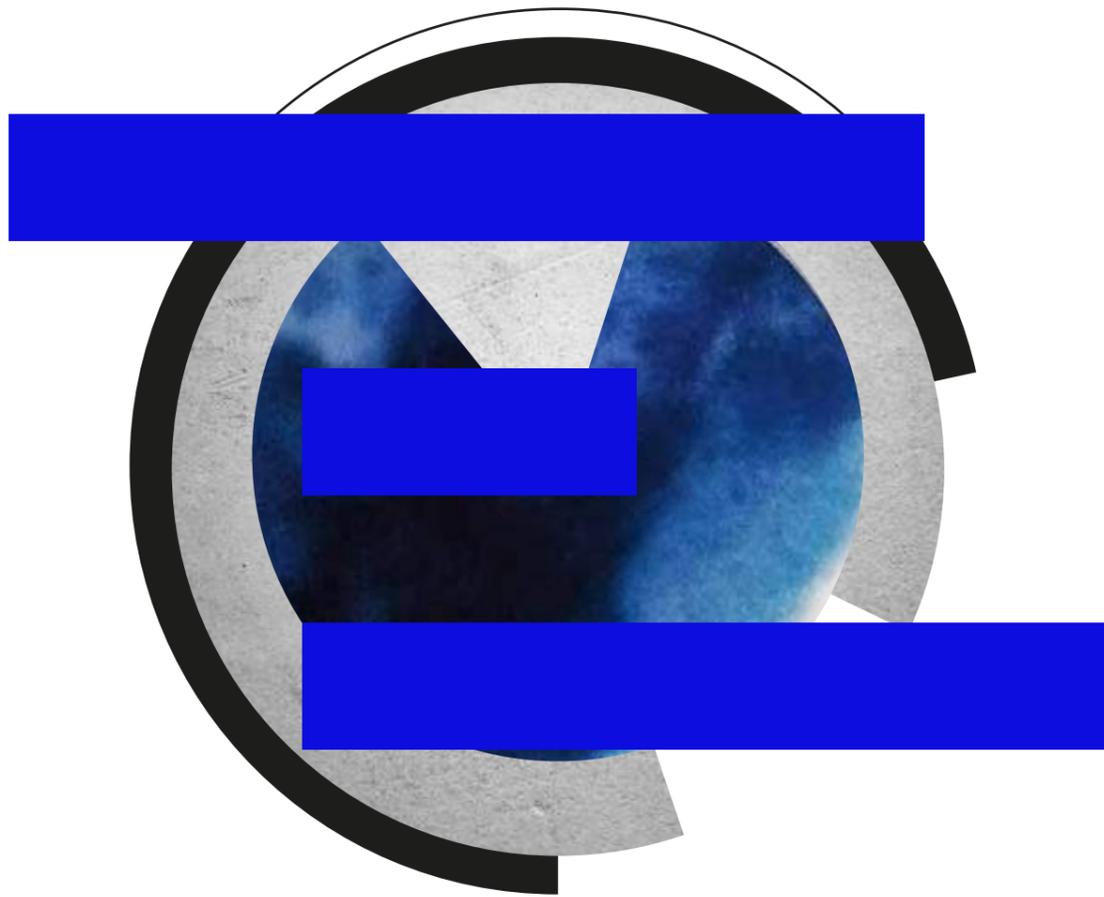
THOMAS

MARINA

AUDREY

PIERRE

JOANNY



ÉDITO

Demain la machine sera l'esclave de l'Homme. À l'image de la Grèce antique les esclaves, machines, accomplissent les tâches difficiles et les Hommes libres, le travailleur de demain, passent leur temps à penser, créer, innover. La créativité et la transdisciplinarité seront les seules compétences que les robots n'auront pas. Quelle place l'Homme trouvera-t-il dans ce monde où le travail n'aura plus le même sens ni les mêmes finalités ?

POSTURE :

De l'infiniment petit à l'infiniment collectif, le Big Bang humain :

De notre posture "de l'infiniment petit à l'infiniment collectif, le Big Bang Humain", nous avons tirés trois hypothèses différentes.

La première était autour de l'Upcycling et du TransCycling, la seconde des Bi-moments (ces temps entre vie privée et vie professionnelle), la dernière autour de l'ère du Switch. Les bi-moments étaient sur un étage conceptuel différent, ils nous semblaient déjà plus explorés comme "déjà-vu".

Le choix a donc été de combiner les deux autres hypothèses : celle autour du TransCycling et celle autour du Switch. Elles portent l'une et l'autre une approche conceptuelle qui permet de nous amener à des propositions de scénarios innovants, humains et collectifs.

HYPOTHÈSES :

Transcycler le Switch :

L'UpCycling est la revalorisation de chutes et déchets industriels. Ici c'est quelque chose de matériel transformé en autre chose de matériel. Dans le cas du TransCycling ce sont des ressources immatérielles qui sont transformées en une autre ressource matérielle ou immatérielle plus importante que la ressource de base. L'Homme utilise sa créativité et sa transversalité pour créer toujours plus collectivement. C'est la mise en commun des idées et des réflexions qui propulse la création de nouvelles idées, produits et services.

Dans l'ère du Switch les individus sont de plus en plus souples vis à vis du travail. Le Switch est un état d'esprit qui permet à l'individu de s'adapter à un environnement complexe et de changer de travail et de tâches facilement. Les individus sont à la recherche de sens dans leur travail et veulent plus de collaboration.





SCÉNARIO 1 :
L'AGORA DES SENS

Notre monde du travail a déjà commencé à muter. On voit apparaître les preuves d'une volonté de changement. Cette volonté fait suite aux divers symptômes que notre système subi. On peut citer la perte de sens. Elle est la conséquence de la dématérialisation des ouvrages, de la bureaucratie, de la distance entre le travailleur et le destinataire ; c'est également le résultat de la globalisation.

Nous vivons donc dans un système globalisé qui crée des remparts (virtuels, spatiaux, organisationnels, voire essentiels) entre le travailleur et l'épanouissement qu'il est censé tirer d'un travail achevé.

On peut également citer comme autre facteur de perte de sens la motivation financière. Dans un article publié sur les Echos, on apprend que lorsqu'on demande aux français quel est le critère de réussite le plus important, 55% répondent l'argent.

Un argent qu'on gagne fréquemment en investissant nos capacités pour une cause, éventuellement noble ou épanouissante, mais néanmoins toujours éloignée de la sphère privée voire du domaine du tangible (c'est le cas lorsque les effets de nos efforts sont carrément invisibles). La perte de sens dans le travail est donc compensée par la volonté de gagner de l'argent.

Même si la volonté de l'Homme d'étendre son patrimoine (au moins un minimum) ne semble pas remise en cause dans les mœurs, l'argent semble aujourd'hui constituer une fin de moins en moins pertinente. Il semble qu'il est temps de souligner le caractère inopportun de ce système à 3 étapes qui veut que l'on travaille, pour gagner de l'argent, pour financer son bien-être. Travailler directement à l'amélioration de sa qualité de vie rend au travailleur le sens de son travail.

Autre constat, les IA prennent une part grandissante dans le monde du travail. On assiste à l'accaparement progressif des tâches techniques et physiques. La machine conquiert peu à peu nos capacités sur ces plans.

Enfin, on observe les revendications des nouvelles générations Y et Z (qui ne sont d'ailleurs pas sans influencer les générations d'avant) en faveur d'un monde du travail mobile et diversifié. L'ère du switch et le zapping qu'elle implique ont déjà commencé à conduire l'Homme vers un mode de vie où le multi jobbing (accumulation des jobs à mi-temps) est devenu la norme.

PROJECTIONS : DES SYMPTÔMES À LA CURE

L'absence de sens causé par la globalisation et le virtuel

On l'a vu, la globalisation provoque l'absence de sens. Le travailleur perd de vue la finalité de son ouvrage parce que dans nos systèmes, sa production a bien trop de chance d'être destinée à l'autre bout du monde, quand elle n'est pas virtuelle ou purement impalpable.

L'Homme retrouvera du sens en investissant sa force de travail dans l'élaboration d'un environnement de vie. Cela sera possible quand il aura compris que malgré ses tentatives d'élargir et d'étendre son champ de vision (NTIC, transhumanisme, cyborgs), son bien-être est déterminé par ce que ses sens perçoivent.

Ce sont les champs d'influences qui déterminent l'existence ou l'absence de sens dans le travail. Si la production est destinée à une dimension non perceptible par ses sens, le travailleur n'y trouvera pas sens. Pas de sens sans stimuli des sens.

Ainsi, quand on admettra que notre rayon de perception est limité, on recentrera sûrement nos activités de sorte qu'elles produisent des effets dans des champs d'influences proches, palpables, accessibles.

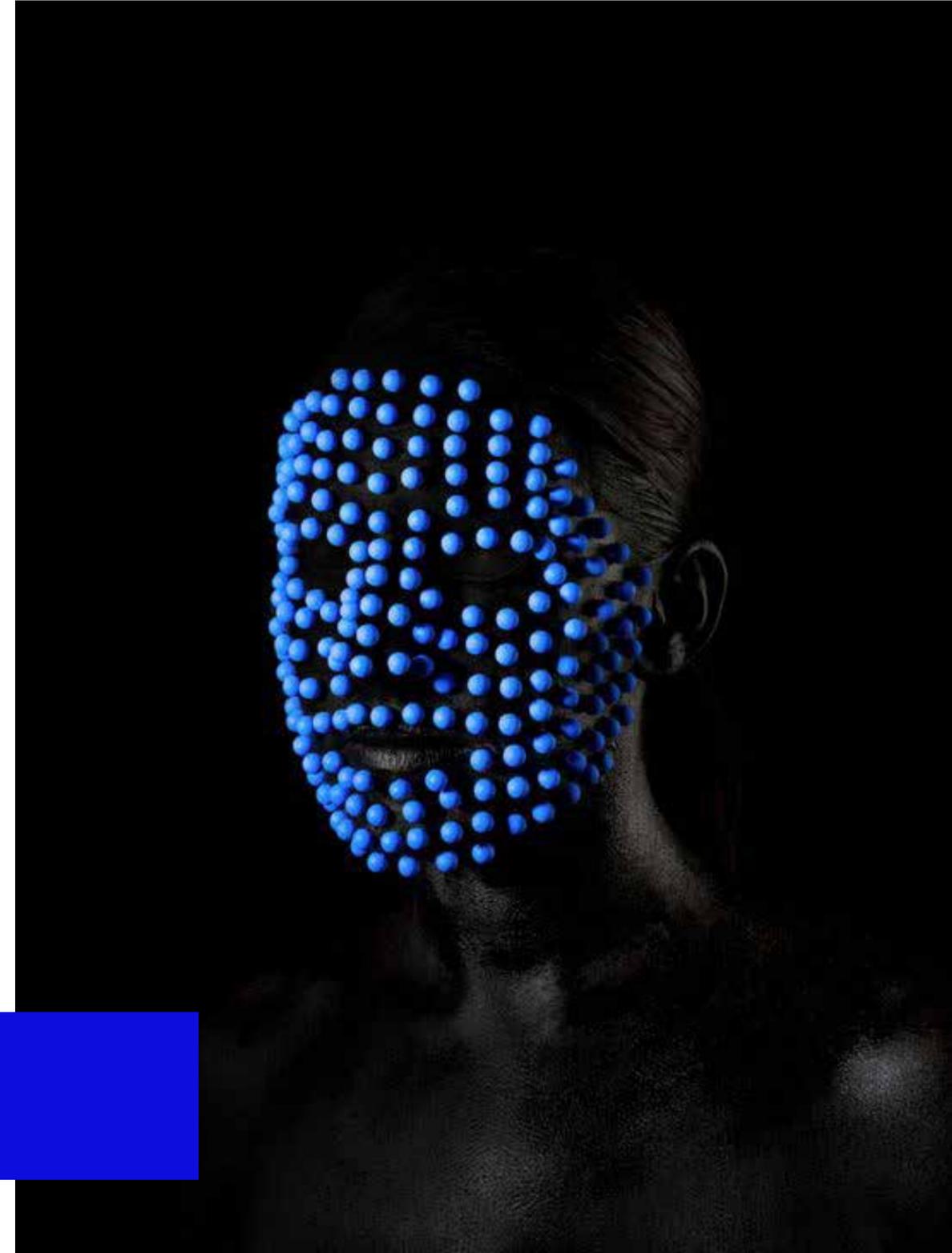
L'absence progressive d'activité humaine dans les tâches techniques et physiques

Il faut donc créer pour demain un idéal de complémentarité entre l'Homme et la Machine. Celle-ci aura bientôt accaparé l'ensemble des tâches techniques et physiques, ce qui représente une grande partie de l'activité. Une idée qui peut faire peur, mais qui n'est rien comparée aux prédictions pessimistes de nos visionnaires (Stephen Hawkins, Elon Musk et Bill Gates, chacun prévoit l'apparition d'une IA hostile à l'Homme d'ici 2050).

La Machine satisfait tous les besoins

D'aucuns parlent même de la fin du travail. Pour caricaturer, ils imaginent un monde où l'Homme aura si bien asservi et automatisé son environnement qu'il n'aura plus rien à faire.

Sans aller si loin on peut imaginer un monde où le travail à mi-temps sera tout à fait opportun, car les contraintes de vie étant considérablement réduites par les machines, l'Homme retrouverait un objectif d'accession à la qualité de vie et au bien-être. Il voudra se réapproprier son temps et le réinvestir dans des activités qui lui procurent du sens.



LA CURE

Un nouveau mode de vie :

Dans notre perspective du futur, celle qu'il convient, selon nous, d'embrasser, l'Homme ne conserverait que deux champs d'activités. Il serait le maître de la créativité et conserverait le monopole des idées. Cela implique également qu'il reste, coûte que coûte, le détenteur des rênes du progrès. Sa main mise sur les orientations du progrès lui permettra de s'assurer que la Machine ne soit pas capable de générer des idées car cela créerait un risque pour l'Homme, celui de perdre de vue sa raison d'être.

Partant, l'activité principale de l'Homme de demain serait d'innover. Il aura regagné le sens de son existence en confiant aux IA les tâches qui n'en procurent pas. Il s'adonnera à la quête des idées, du progrès bien mené. Il retrouvera le sens dans son quotidien grâce à la réunification opérée entre le travail et ses raisons d'être. On imagine que les Hommes travailleront à mi-temps (pas forcément sur un modèle à 50/50) et que d'un côté ils gagneront de l'argent grâce à un emploi (car l'Homme n'aura pas cessé de vouloir développer, au moins un minimum, son patrimoine) tandis que de l'autre, ils travailleront directement à l'amélioration de leur environnement de vie.

Les impacts de leur ouvrage quotidien seront directement palpables car ils amélioreront leur qualité de vie autant que celle de la communauté à laquelle ils appartiennent géographiquement. Ce système procure un épanouissement personnel et social qui répond tout à fait à l'idéologie de l'individualisme coopératif (l'individu s'épanouit par le collectif et inversement). En outre, il anéantit la logique actuelle globale qui veut que chacun agisse en trois étapes : chacun travaille, gagne de l'argent et finance son mode de vie. Demain, avec l'Agora des sens, chacun travaillera directement à l'amélioration de son cadre de vie.



L'AGORA DES SENS

Objectifs communs : autonomie et développement

Imaginons un lieu que la mairie subventionnerait et avec lequel elle serait en partenariat direct. De son côté, le lieu valoriserait les atouts locaux mais surtout la vie locale. On n'oublie évidemment pas l'artisanat mais il s'agit surtout d'améliorer la vie des habitants. Chacun deviendrait acteur du changement dans son environnement. Désormais, la vraie vie professionnelle tendrait directement à promouvoir la qualité de la vie privée (celle où l'on agit en tant que citoyen ou en tant qu'individu mais en tout cas, pas comme travailleur). Chacun travaillerait à l'amélioration de son environnement de vie.

Les objectifs locaux promus, ce serait par exemple la création d'une ville connectée et autonome, qui fonctionnerait à l'énergie propre, qui proposerait des activités communales choisies par les citoyens, et qui prendrait des décisions communément réfléchies à petite échelle. Plus généralement, le mot d'ordre est la liberté d'initiative, l'usage des Agoras varie selon les localités et les volontés locales.

Aller vers demain, c'est du boulot. Il faut donc que notre Agora soit le lieu de l'élaboration du monde. Un peu comme une fourmilière qui s'auto-crée grâce au travail qui s'y produit et aux savoir-faire qui y font perpétuellement l'objet d'échanges (peer-learning).

La nouvelle politique :

Dans la Grèce antique, les citoyens organisaient localement leur politique selon un modèle qui a inspiré nos démocraties. Dans une analyse idéaliste de ce que les grecs ont créé, on pourra dire qu'ils sont parvenus à donner voix au plus grand nombre dans le but global d'organiser et de développer la cité, environnement commun des citoyens.

Transposons cet idéal à celui de notre Agora.

Pour bien se représenter ce nouveau monde, il faut « dé-globaliser » notre réalité. Revenir à l'infiniment petit, celui qui a su créer il y a 2000 ans, une démocratie dans laquelle un petit nombre de personnes cherchaient/trouvaient le moyen de se concocter un environnement propice à la qualité de vie et au développement.

C'est un système qui répond également aux revendications relatives à la « dé-globalisation » et la « relocalisation du pouvoir » (Nuits Debout, initiatives communales, villages autonomes, décentralisation, questionnement de la pertinence/légitimité des pouvoirs etc.).

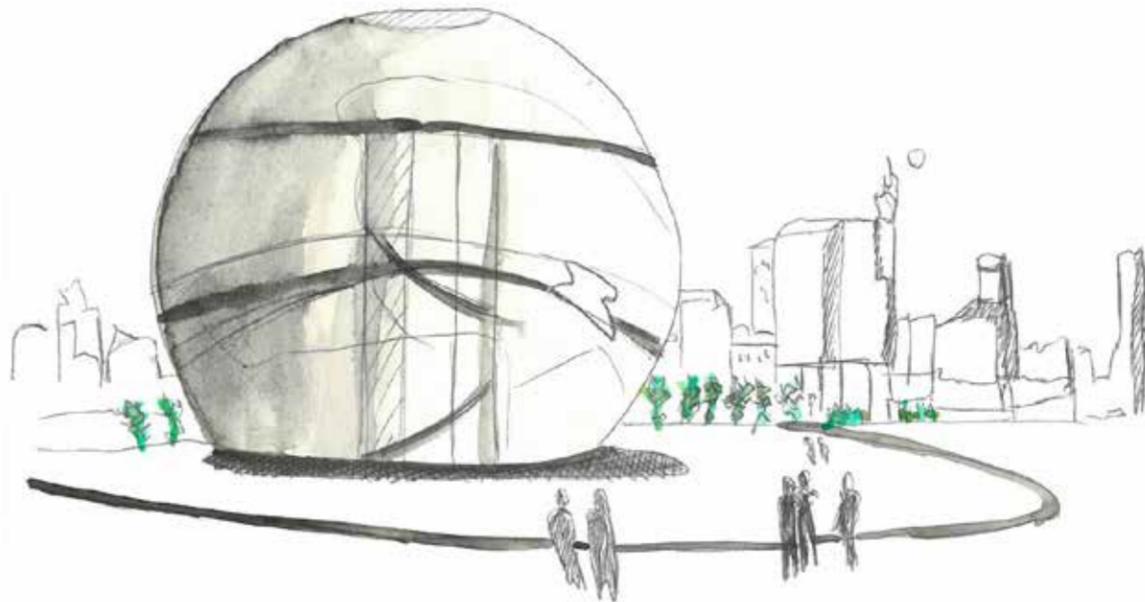
Ce serait effectivement un lieu où la politique marcherait enfin de pair avec les producteurs et les savoir-faire en tous genres, ceux qui font de notre environnement de vie ce qu'il est, à tous les niveaux (alimentation, énergie, déchets, arts locaux, urbanisme, culture etc.). Une Agora au travers de laquelle la politique viendrait se connecter à l'innovation ; le pouvoir ne serait légitimé que par le savoir de son détenteur.

Réinventer la globalisation

Puisque les idées sont le monopole des humains, entrons dans l'ère du dé-matérialisme. Up-cyclons nos connaissances, trans-cyclons-les en progrès, et matérialisons le tout dans nos Agoras. Elles seront donc un lieu de développement local mais auront également un objectif d'universalité et de partage des connaissances au niveau mondial. Ces partages de savoir-faire effectués ponctuellement au niveau local se multiplient pour former un réseau global de connaissances partagées (ces réappropriations du pouvoir et du savoir à une échelle petite tendent finalement à la création de valeurs communes infiniment collective).

Dans la pratique, les échanges internationaux se font via : l'accueil des internationaux dans l'Agora (boutique et ateliers d'un côté, brainstorming de l'autre), le respect d'une valeur qui tend à globaliser l'open-source et enfin, le recours au co-botting comme moyen de transmission des savoir-faire manuels à distance.

Nos Agoras fonctionneront dans un système qui répondrait aux valeurs véhiculées par l'association « Les Zèbres », fondée par Alexandre Jardin. Elle a pour objectif de répandre en France les initiatives locales innovantes. C'est l'open-source du savoir-gérer-une-ville-proprement. Dans le demain qu'on a décrit, chacun aura envie de s'inspirer des initiatives locales observables de par le monde. Les Agoras seront donc un lieu d'échange des idées innovantes, de relai de la connaissance.



Quelques points de détails :

- Notre agora connectée serait un bâtiment au centre de la ville, une sorte de Mairie 2.0 sous la responsabilité de la municipalité.
- Ce bâtiment serait organisé en 3 étages :

1er étage : 6 ateliers pour des artisans locaux

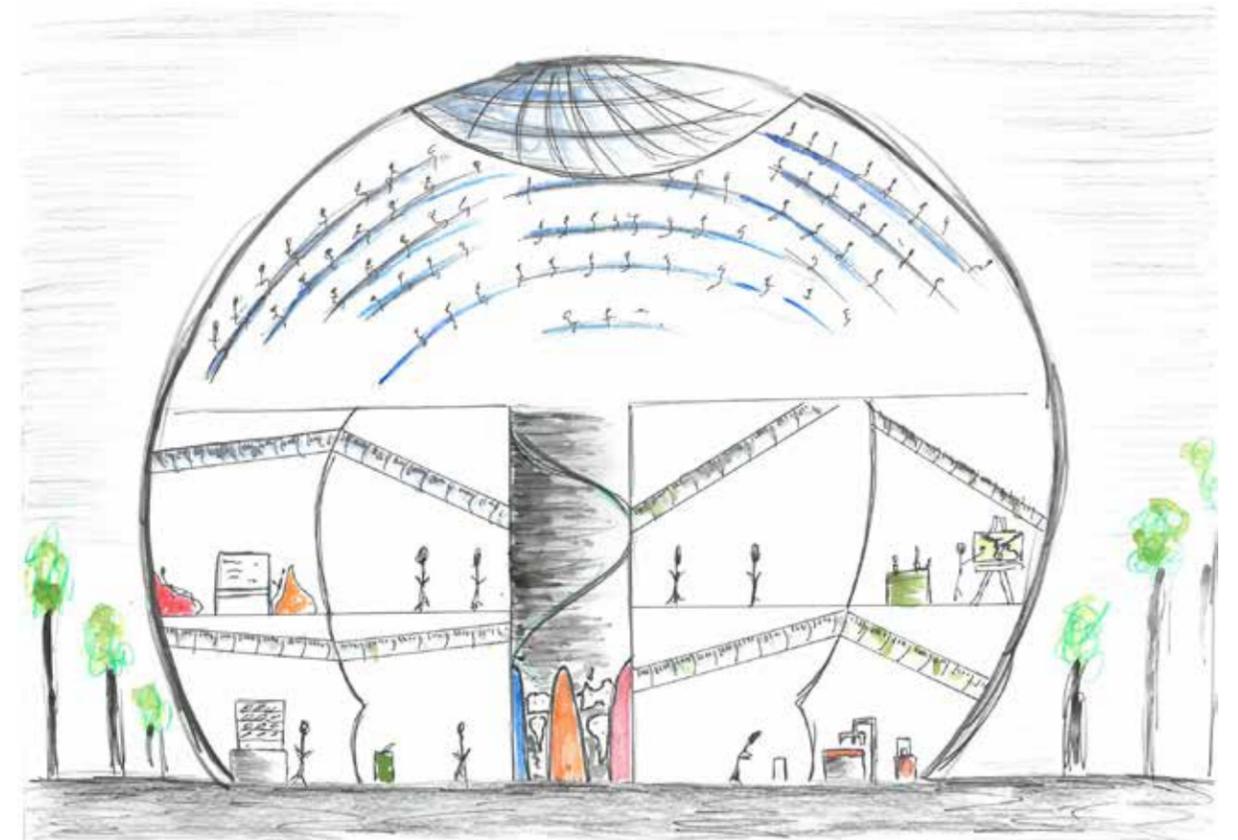
2ème étage : Résidence artistique avec 6 ateliers. Dans chaque atelier 1artisan/pays/compétence/discipline/6mois (pédagogie et échange de savoir-faire)

3ème étage : salle de conférence, de soirée, bar, jardin...

Chaque atelier comporte du matériel de travail, des matières premières, des ressources documentaires, et une « boutique/vitrine ». La transparence de chaque atelier est assurée par des cloisons en verre de chaque côté.

La « boutique » comporte d'une part un comptoir externe pour la vente aux citoyens de la ville et d'autre part un comptoir interne qui donne sur le centre de l'agora. Ce comptoir a vocation à permettre à chaque atelier de communiquer ses produits et les savoir-faire qu'ils recèlent. En terme de forme, le centre de l'Agora constitue la partie ronde d'une serrure et la base de la serrure occupe l'un des quartiers de l'Agora.

Dans cette serrure, donc, se trouvent ces comptoirs auxquels les gens peuvent découvrir et expérimenter. Ils seront ensuite invités à mêler leurs compétences dans ce Hub central qui réunit les différents comptoirs. La serrure est donc le lieu où les gens peuvent se rencontrer, discuter, expérimenter des débuts d'idées transversales entre les différents ateliers, transmettre, échanger.



Quand les personnes se rencontrent à la base de la serrure, elles se trouvent alors dans un atelier spécial dans lequel elles peuvent croiser différents domaines de compétences. C'est un Lab amélioré, diversifié, équipé de façon modulable et pratique.

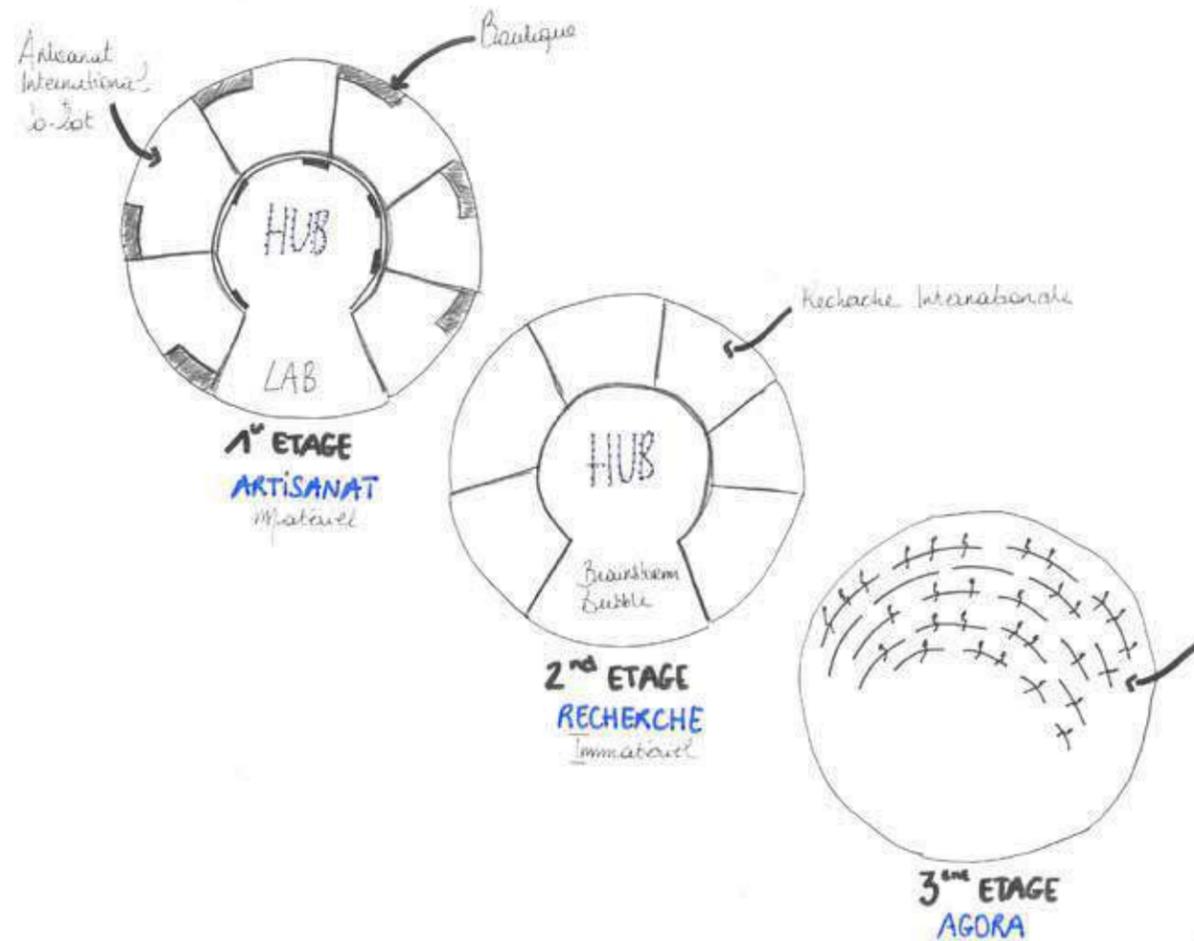
Au centre de l'Agora, on trouve une paroi de verre cylindrique sur laquelle est projeté un mapping de tout ce qui se passe dans les autres Agoras connectées du monde.

A l'intérieur de cette paroi, tout est modulable dans un esprit de rencontre, de confort et de découverte. Des écrans mobiles permettent de voir ce qu'il se passe en direct dans les autres agoras.

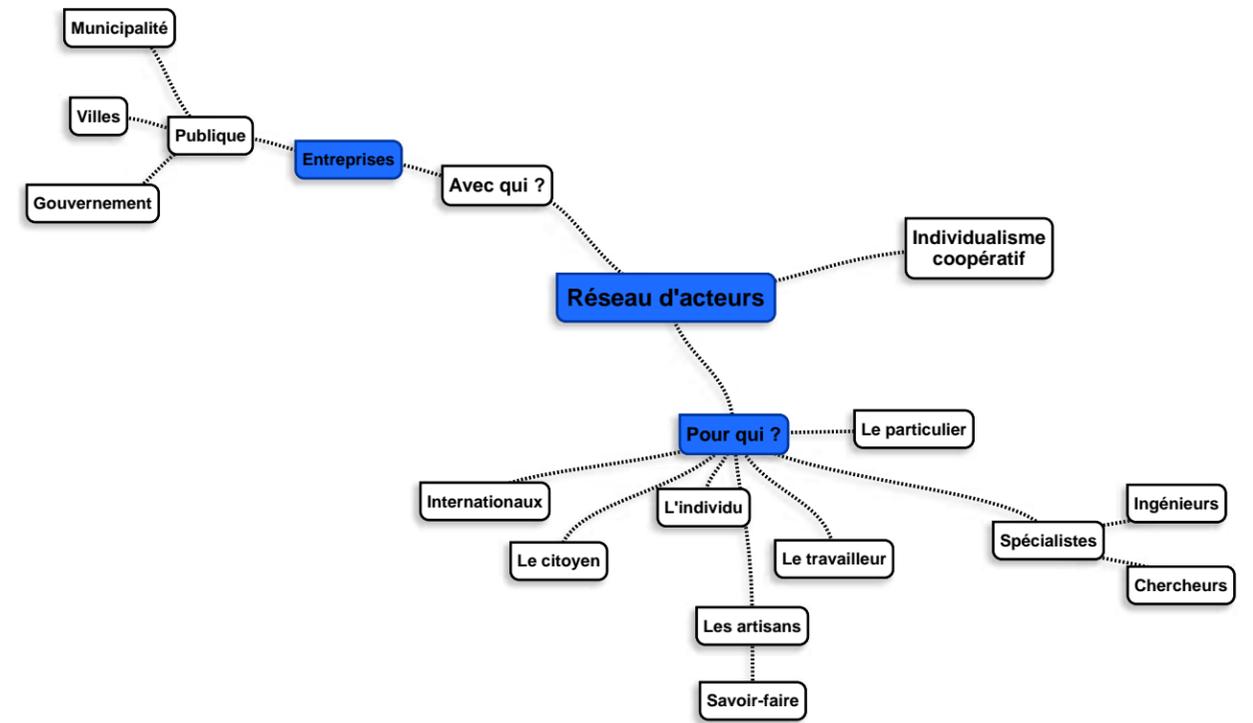
Cette paroi abrite également l'escalier circulaire qui permet d'accéder au 2ème étage. Il est composé de la même façon que le 1er sauf que c'est l'étage des échanges interculturels, des recherches immatérielles, du brainstorming dans des bubbles et de l'accueil des profils internationaux.

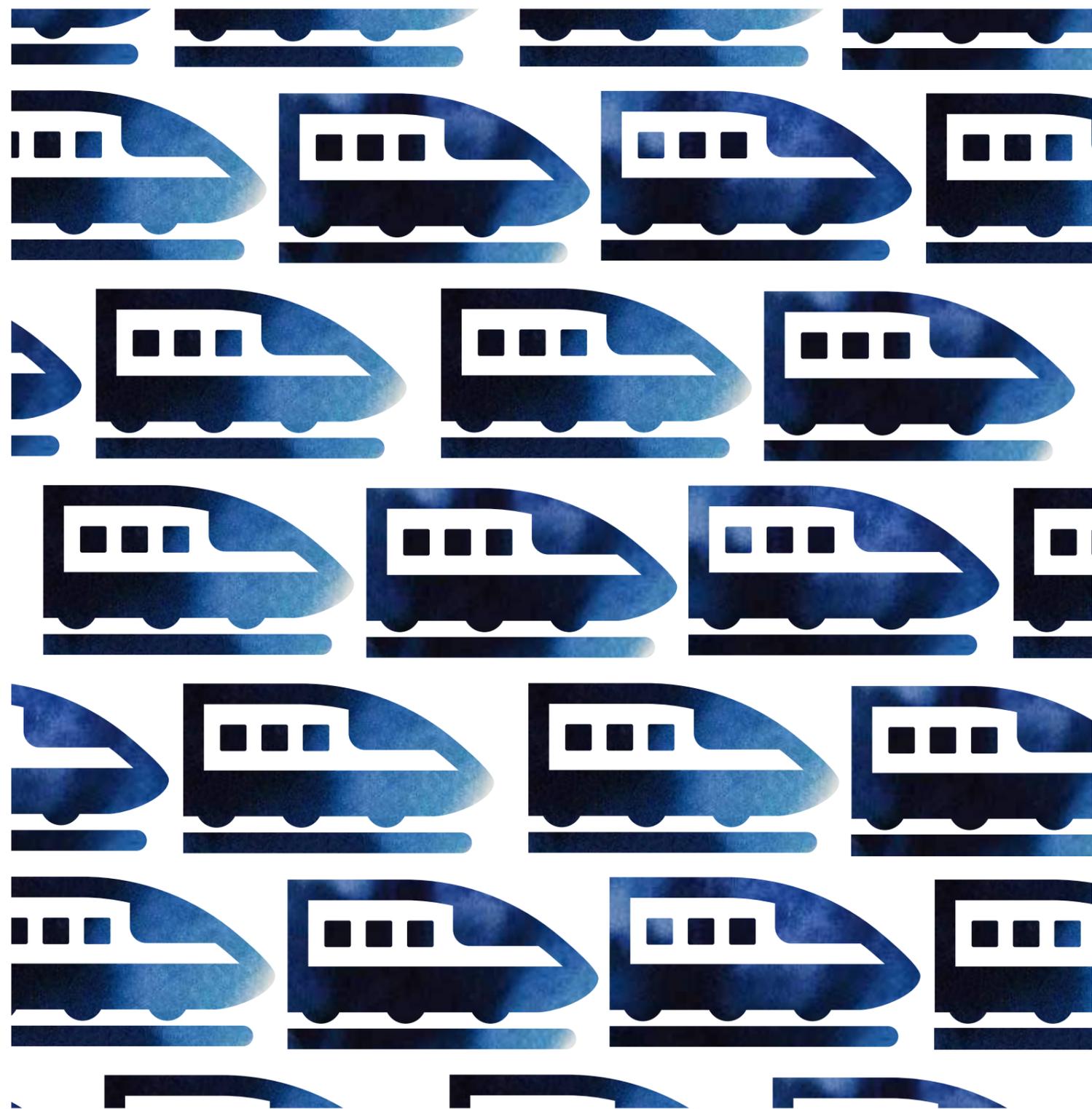
Enfin, le dernier étage est constitué d'un espace dédié à la vie de la ville. Modulable également, il permet de réunir les citoyens autour de conférences, de débats, d'assemblées générales ou de soirées pour faciliter l'échange et la rencontre entre les différents acteurs.

Il faut également préciser que les Agoras sont ouvertes H24 et connectées entre elles 7/7j. Une appli permet de consulter les places disponibles dans les ateliers ainsi que les emplois du temps et autres programmations, de réserver des places (ateliers, bubbles, conférences etc.). L'appli fait également office de boîte à idées (initiatives locales, résolution de problématiques urbaines) et propose évidemment ses newsletters.



RÉSEAU D'ACTEURS

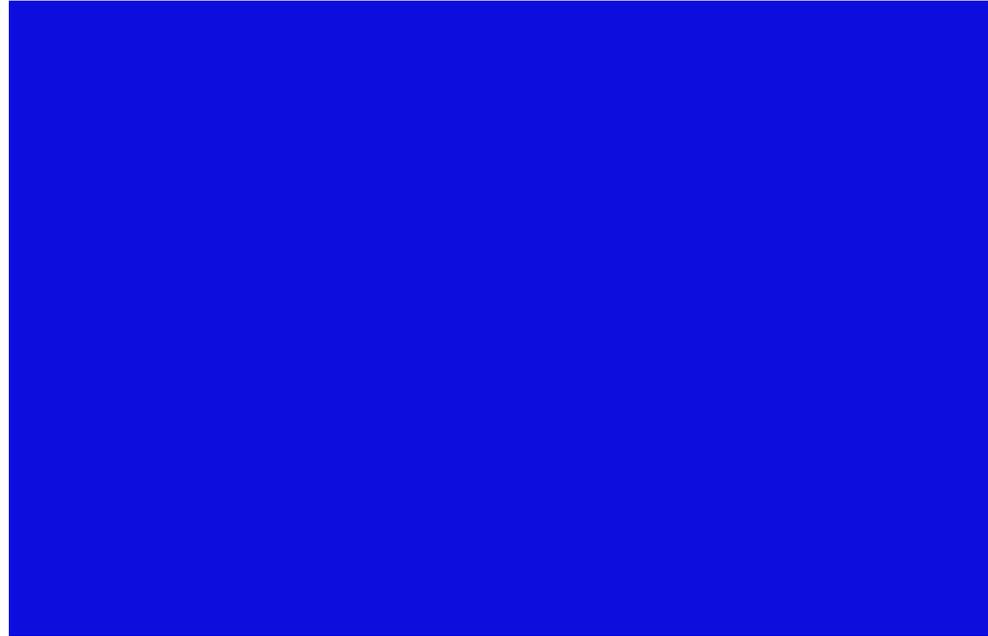




SCÉNARIO 2 :
UNE APPLICATION DE
MIND-MAP

SCÉNARIO 2A : UN HAPPN CONTRE LA PRÉCARITÉ

DESCRIPTION DU SCÉNARIO



Ainsi, nous proposons de créer une plateforme de jobbing créatif, où la plus-value des jobbers serait leur humanité, leur capacité à être créatifs et conscients. Une plateforme visant à connecter des cerveaux afin d'utiliser l'intelligence collective pour résoudre des problématiques données.

Des entreprises soumettraient des problématiques dans le cadre de leur démarche de R&D. Cette problématique serait proposée aux jobbers inscrits sur la plateforme, qui choisiraient d'y participer ou non. Ces jobbers rempliraient alors collectivement par une mindmap. Les résultats seraient alors triés à l'aide d'une IA, et par l'entreprise proposant la problématique, et les participants les plus assidus et pertinents seraient sélectionnés pour continuer à brainstormer sur une problématique affinée. Un tri dans les idées et dans les participants serait effectué, et la problématique affinée à chaque tour, jusqu'à avoir un groupe restreint de jobbers qui pourraient se rencontrer physiquement, avec des représentants de l'entreprise, afin de finir ce brainstorming.

À chaque tour, les participants seraient rémunérés selon la pertinence et la hauteur de leur participation.

Le monde du travail a changé, et continuera à changer de manière radicale dans les prochaines années. Le salariat se voit de plus en plus éclaté en deux pôles, d'un côté les freelances et autres entrepreneurs qui tirent profit de cette transformation, et de l'autre les adeptes des plateformes de jobbing du type Uber ou Foodora. Les grands perdants de cette transformation sont ceux qui se retrouvent au milieu. Avec des emplois qui se perdent et la difficulté de se mettre à son compte, ils risquent fortement de se retrouver à leur tour sur lesdites plateformes ce qui entrainera une précarité du travail d'autant plus grande.

Cependant, l'avenir des métiers du jobbing est questionnable. En effet, ce phénomène ne touche que des emplois « blue collar », qui sont amenés, dans un futur proche, à être substitués par des robots, drones, IA, etc... Laissant les jobbers sans job.

Bien qu'un robot, ou une IA puissent théoriquement tout faire, reste un domaine inaccessible aux machines : La créativité, qualité propre à l'humain.

CONTEXTE

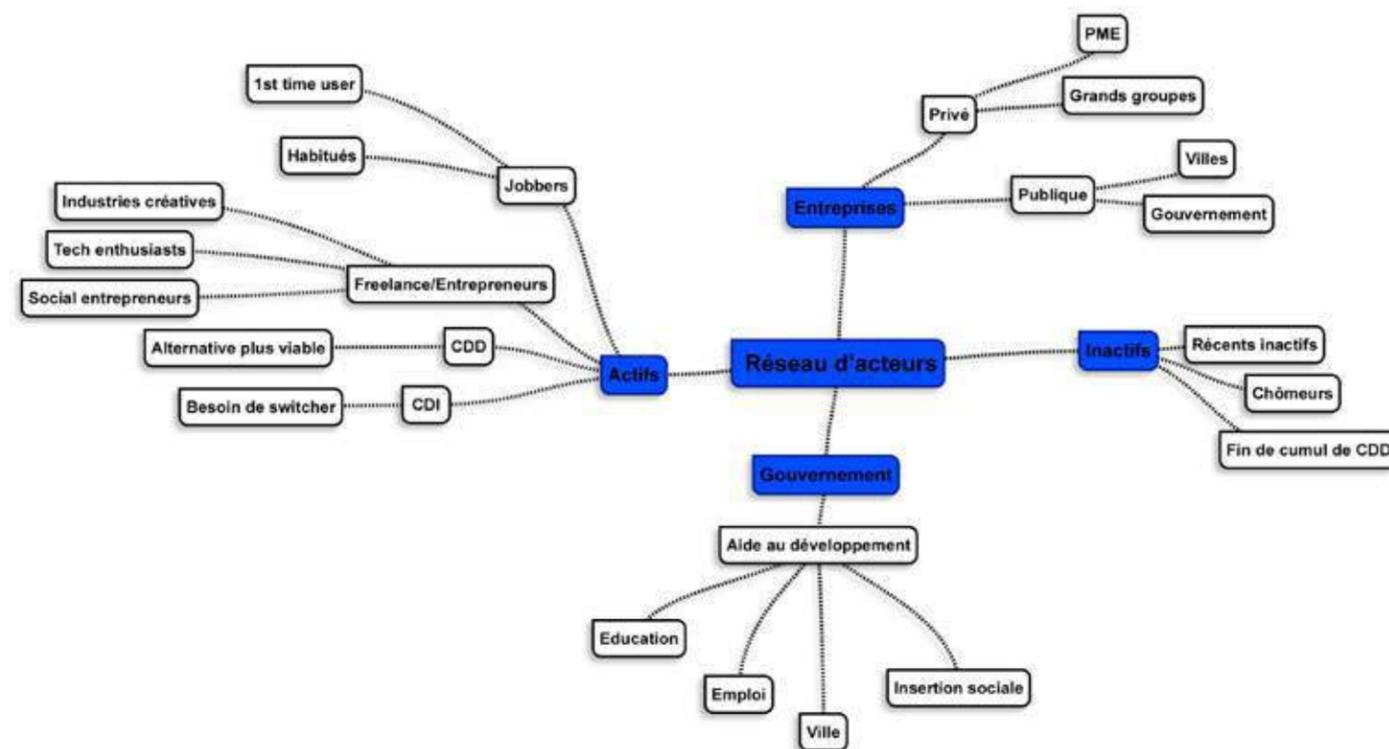


TRANSCYCLER À L'ÈRE DU SWITCH

Cette plateforme introduirait le concept de micro-jobbing. Un jobbing réalisable par courtes sessions, occupant des moments de flottement (bi-moments par exemple), et poussant plus loin le concept de jobbing. De plus, elle pourrait permettre la récolte de données permettant de créer une IA reproduisant le cheminement de pensée humaine, aidant ainsi à enrichir les phases de brainstorming. Cette plateforme a pour vocation de réunir une infinité d'individualités dans le but de construire une réflexion collective aboutissant à la création, l'innovation, le changement, somme toute, une sorte de Big Bang. Elle pourrait se révéler, à terme, être un outil de génération d'idée très puissant.



RÉSEAU D'ACTEURS



SCÉNARIO 2B : UN HAPPN POUR TRANSCYCLER LES BI-MOMENTS

DESCRIPTION DU SCÉNARIO



Les travailleurs sont de plus en plus mobiles et nous vivons dans un monde qui cherche à optimiser chaque instant. Il existe dans le travail des moments qui sont à la frontière entre le travail à proprement parlé et la vie personnelle. Ce sont les bi-moments. Nous avons identifié un certain nombre de ces bi-moments : les transports, le déjeuner, les salles d'attentes, les pauses etc. Soit ces moments ne sont pas exploités pour le travail, soit ils ne sont pas productifs et on parle de moments de bug. Par exemple beaucoup de personnes considèrent le moment du transport comme un moment où ils sont complètement déconnectés de ce qui les entoure et de leurs occupations et préoccupations.

CONTEXTE

L'idée est de faire une application mobile qui mette en relation les individus qui subissent un bi-moment et qui veulent le remplir utilement pour eux ou pour leur travail. L'objectif final de l'application est de créer de la valeur et d'innover pendant ces moments d'entre deux. Les usagers pourront grâce à cette application être dans une démarche d'éducation par les pairs. Le parcours utilisateur se divise en quatre étapes :

La première étape est celle de la création du profil. Les utilisateurs entrent des informations les concernant : formation, métier, employeur et autres compétences. Ainsi chacun peut savoir ce que les autres utilisateurs autour de lui savent faire. L'idée est de mixer des compétences différentes pour que les utilisateurs soient toujours dans une démarche d'éducation et d'innovation.

La deuxième étape est celle de la proposition d'un sujet et/ou d'une problématique sur la plateforme de l'application. Les sujets sont listés et les utilisateurs qui le souhaitent peuvent participer à la session de brainstorming et de créativité. Tout le monde peut proposer un sujet ou une problématique quelconque. D'un côté les particuliers peuvent proposer des problématiques qui les concernent ou des problématiques plus globales. De l'autre des entreprises peuvent proposer des défis et problématiques qu'elles rencontrent dans leur travail.

La troisième étape est la rencontre physique. Cette étape est un moment clé dans le processus de création des idées. Il est nécessaire d'avoir un lieu dédié à l'application dans le lieu du bi-moment : restaurant, train, avion, salle d'attente, etc. Il faut également que le bi-moment soit subi. Si celui-ci n'est pas subi, les individus s'arrêteront à l'étape précédente et ne feront pas forcément l'effort de se retrouver pour échanger. La personne ou entreprise qui a proposé le défi anime la rencontre et les participants apportent ensemble des solutions à ce défi. Des outils seront mis à disposition des utilisateurs pour l'animation des rencontres et la génération d'idées.

La quatrième étape est celle de l'après rencontre. La question est de savoir ce qu'il reste après une rencontre de ce type. Le premier impact est direct et il est visible sur les utilisateurs eux-mêmes. Ils ressortent de cette rencontre en ayant accumulé des savoirs, savoir-être et savoir-faire. Le deuxième impact pourra se retrouver dans la réalisation concrète de l'innovation et des idées qui ont été émises pendant la rencontre. À la fin de l'atelier les utilisateurs doivent identifier les acteurs potentiels de leur idée ou projet ; et la plateforme se charge de les mettre en lien avec ces derniers.

VERS LE BIG BANG DES BI-MOMENTS

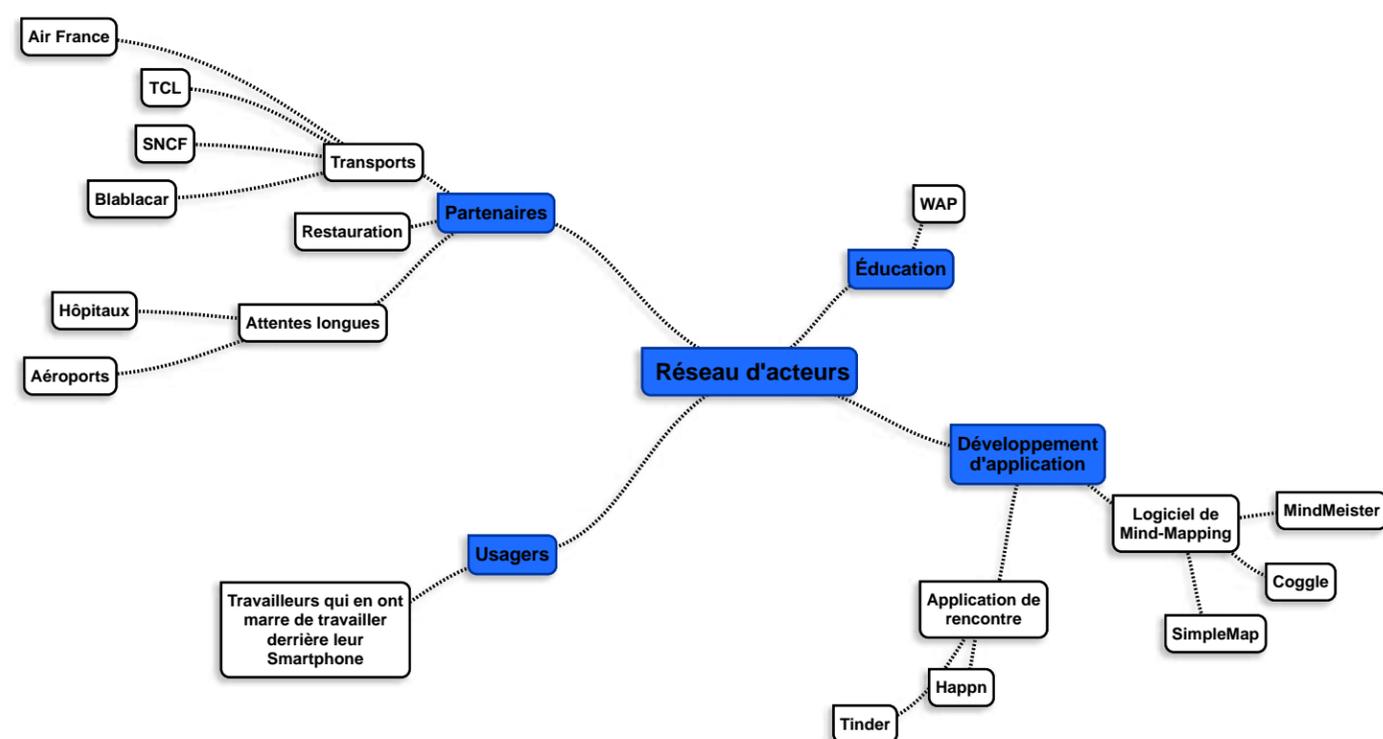
Tout le monde s'accorde à dire que lors des bi-moments il y a création de valeur et qu'ils sont utiles au travail. Cependant personne ne sait comment mesurer l'impact de ces moments de création.

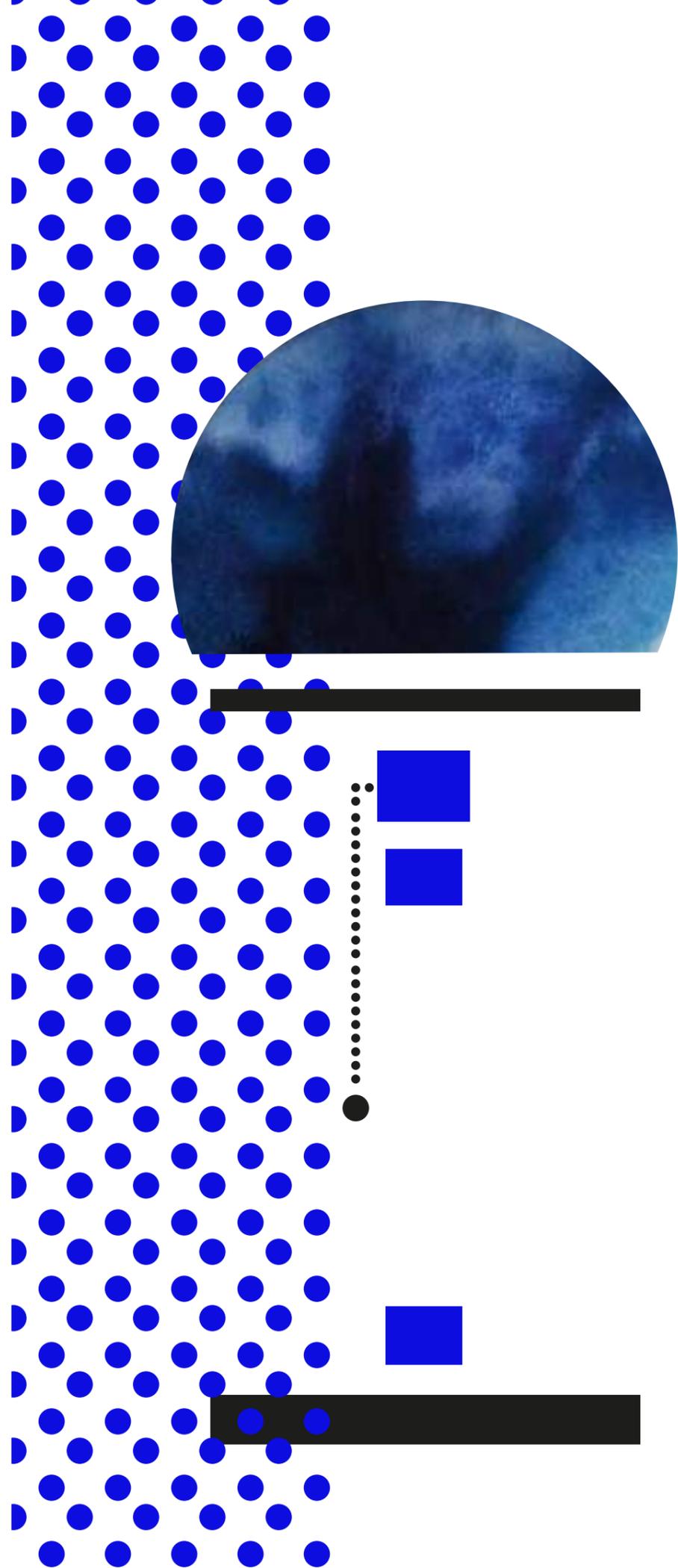
À l'avenir l'Homme sera transversal et créatif. C'est du moins ce que n'auront pas les machines de demain. Il est donc important de capitaliser sur ces deux éléments qui sont le propre de l'Homme.

L'application veut rendre ces bi-moments exponentiellement créatifs grâce à la créativité et la transversalité de l'Homme. À travers cette application le $1+1 = 3$ prendra tout son sens. Ces rencontres d'individus pluridisciplinaires autour de défis nous montrent que les Hommes sont la source d'une ressource humaine exponentielle : c'est le Big Bang Humain.



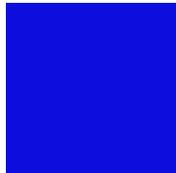
RÉSEAU D'ACTEURS





CONCLUSION

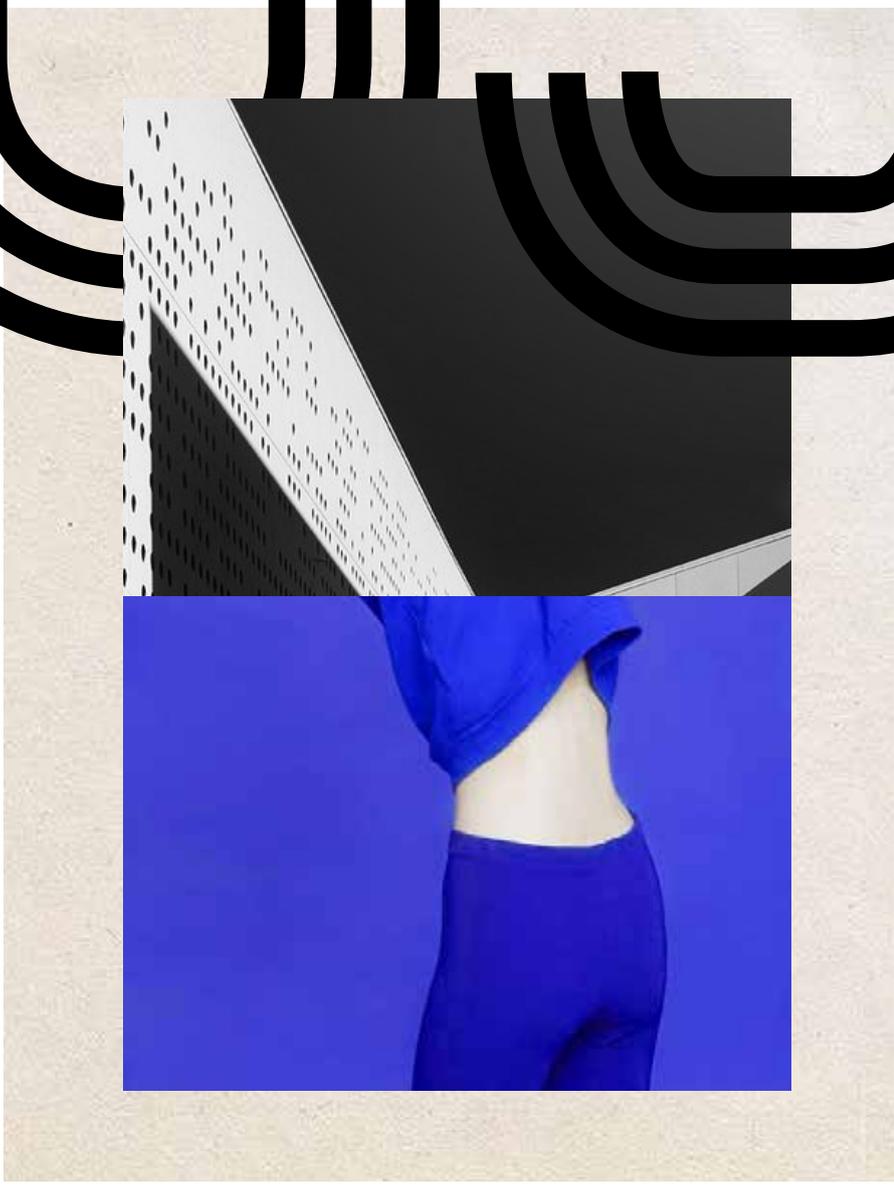
La phase des scénarios touche à sa fin. Les deux projets présentés dans ce rapport nous tiennent l'un et l'autre particulièrement à coeur. Nous savons déjà qu'il faudra faire un choix entre eux et qu'il sera difficile. La phase concrète de développement est en approche, accrochez-vous, ça va faire mal.



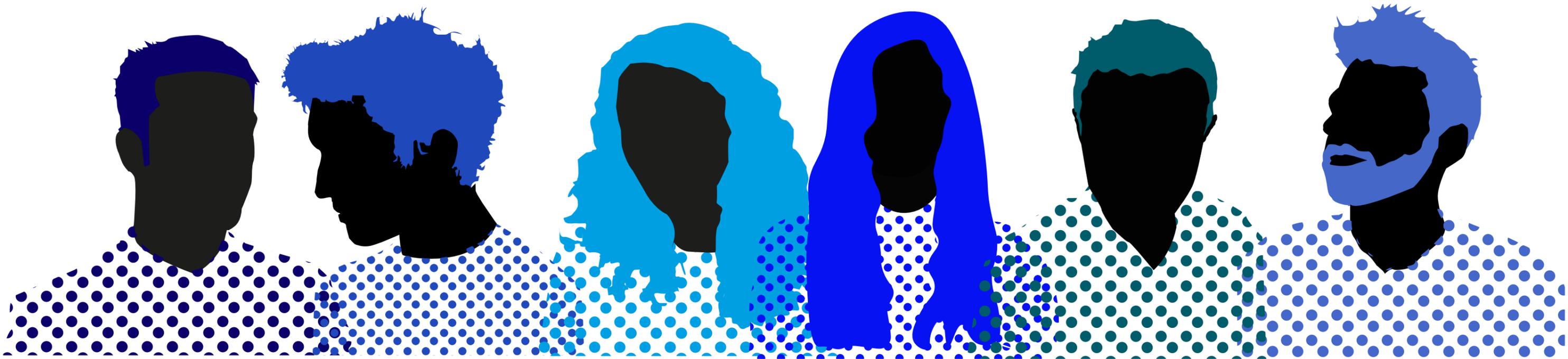


P2
INTÉGRATION

G2



PÉDEUX



MAXIMILIEN

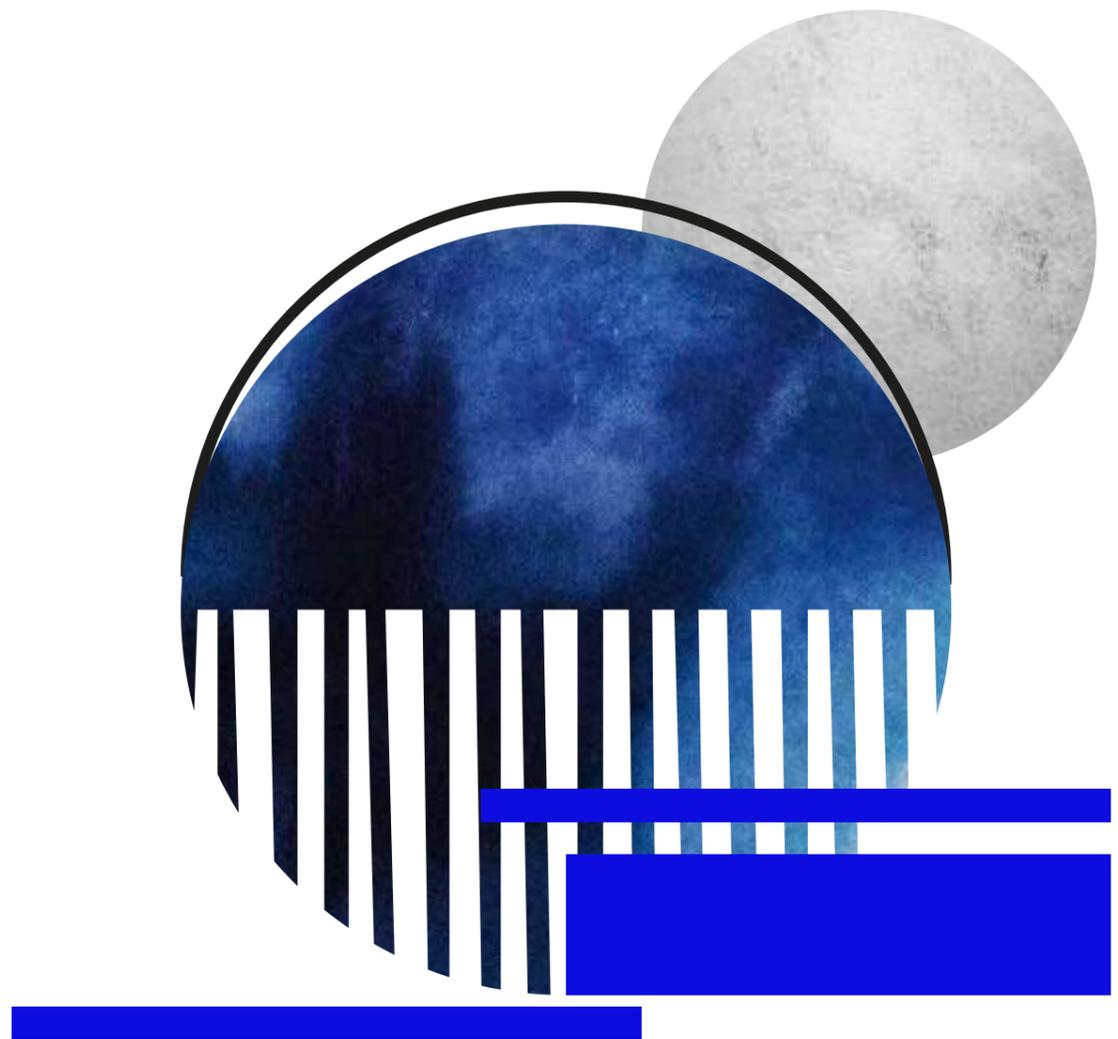
THOMAS

MARINA

AUDREY

PIERRE

JOANNY



ÉDITO

Depuis notre veille et le choix de nos hypothèses, nous nous sommes toujours intéressés à l'éclatement du salariat, à la place de l'automatisation et de l'IA sur le marché du travail et finalement au rôle que l'Homme jouera dans le travail de demain.

Notre objectif est d'éviter une bipolarité du salariat entre les indépendants et les jobbers en les mettant en relation directement et en capitalisant sur ce qui différencie le plus l'Homme de la machine : la créativité.

SYNTHÈSE GLOBALE DU PROJET :

MYRME :

MyrME est une plateforme mobile visant à connecter entrepreneurs et jobbers afin qu'ils puissent collaborer sur des projets créatifs au travers d'une interaction basée sur le design thinking.

Il est aujourd'hui avéré que l'automatisation prendra une majeure partie du travail humain d'ici une petite vingtaine d'année. Il semble donc urgent de trouver des moyens de s'adapter. Et notre produit est là pour répondre à cette problématique, est centré sur l'humain et se concentre sur comment travailler en complémentarité de l'intelligence artificielle.

On ne peut évidemment pas contenir l'explosion de ces technologies, et ce n'est pas notre but non plus. Nous pensons qu'il faut prendre cette transformation comme une opportunité et ouvrir la voie vers une alternative viable et qui déboucherait vers de nouvelles façons de travailler et de fait de nouvelles opportunités si on se concentre sur ce qui nous différencie vraiment des machines : notre créativité.

Même si de plus en plus d'IA arrivent à accomplir des tâches créatives comme rêver, composer de la musique ou encore peindre un tableau, il nous reste encore quelques années avant que les machines puissent développer une créativité qui approcherait celle de l'humain. C'est pour cela que notre objectif est de connecter les esprits humains ensemble afin de créer une intelligence collective créative.

Pour réaliser un tel objectif, nous avons pensé notre plateforme pour les travailleurs nomades et donc avons décidé d'en faire une app mobile. Nous pensons notre produit comme le prochain outil incontournable de travail. Puisque vous risquez fortement de ne pas avoir de bureau fixe dans l'immeuble de votre entreprise ou peut être même encore pas le même job le matin et le soir, notre app serait votre principal connecteur à votre travail.



PROJECT OVERVIEW: MOBILE APP FOSTERING COLLECTIVE CREATIVE THINKING :

GOAL :

Since we defined our hypothesis, the direction we chose to give to our P2 project is more precise and looks towards the future.

We are focused on the labor market's bursting caused by automation and AI. As said in our previous keynote, we want to help both entrepreneurs and jobbers to join forces and capitalize on what really sets them apart from the machines : creativity.

MYRME :

MyrMe is a mobile platform that first aims to connect entrepreneurs and freelancers with jobbers and then aims to make them collaborate through a design thinking process.

Indeed, automation and artificial intelligence are going to take over more and more jobs. In order to profit from the bursting of the labor market, we thought our product should focus on human jobs transformation and therefore answer the following question : how could we work in pair with AI ?

We can't hold the spreading of automation so we do not think there is a need to counter-attack it. But we do think of it as an opportunity and therefore we want to open an alternative way of working by capitalizing on what really sets up apart from the machine : creativity.

Even if some AI may be creative by dreaming, composing music or even painting, the human mind is still more creative than a robotic one (or at least for the moment). We want to connect human brains together in order to create a collective creative intelligence.

To achieve such an objective, we thought our product should be designed for the nomads, on a mobile platform. We think of it as the next must-have tool to work. Since you might not have an office in your company's building or even not the same job throughout the day, our app will be the main connector to your work life.

STEPS :

The first step is connection between entrepreneurs and jobbers (which we think will be the main two categories of workers in the future). More and more entrepreneurial projects are being launched and has a strong growth tendency for the future. And on the other side, the number of wage earners is strongly decreasing in favor of jobbers or independants (entrepreneurs/freelancers). Indeed, we think that in a near future you will be either an independant or someone working for an independant, in a complete free way and you might switch jobs pretty easily and frequently. Big corporations will need executives and the rest will be achieved by automation.

Back to the app, the entrepreneurs (bidders) will submit what competences/people/job are required and the jobbers will pick the projects they want to work for.

The second step, and the main one, is where the app fosters collective creative intelligence and catalyzes into idea's execution. How can it achieve that ? Through the design thinking methodology. And this is where we touch another strong belief of our team : we want to make Design Thinking more accessible to a larger group of people.

Therefore, the methodology's different phases will be applied to the app thanks to a user-friendly and engaging user experience and interface design. We are also thinking about putting some tools online in a reviewed MOOC format. The idea is to simplify this process and see more and more projects emerge from the platform.

With our app we propose to embrace change and get the most out of it. We think we can create new forms of work and unleash people's creativity through MyrMe.



LES ÉTAPES

La première étape est donc de connecter entrepreneurs/ entreprises et jobbers. Les entrepreneurs offrent du travail sur des projets et proposent du recrutement des jobbers qui ont des compétences transversales. De l'autre côté les jobbers choisiraient le projet pour lequel ils ont envie de s'engager.

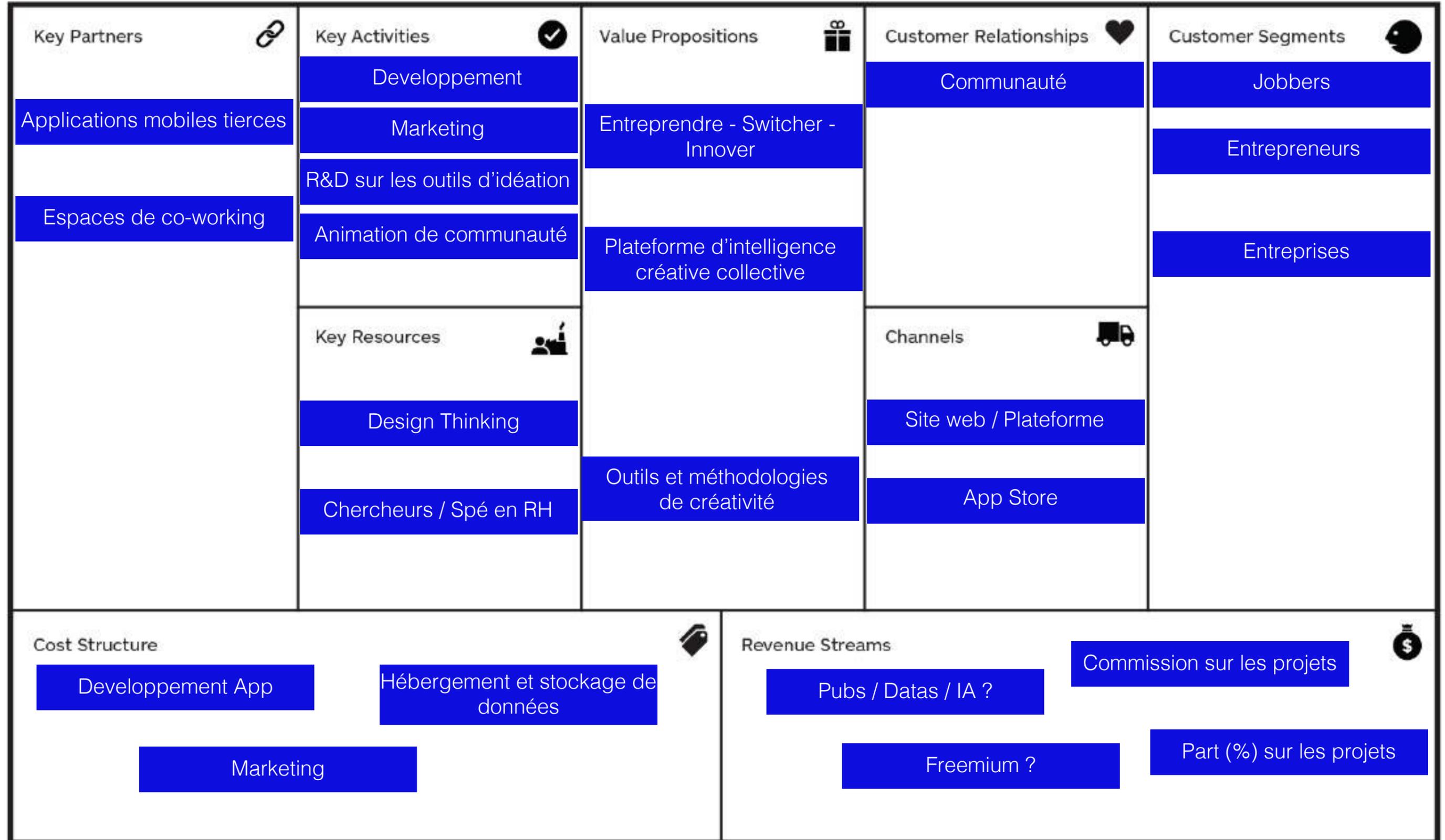
La deuxième étape, et c'est là où l'application est vraiment disruptive, est celle où la plateforme permet une génération d'idées importante qu'elle catalyse pour leur exécution. Comment arriver à faire cela ? Grâce à la méthodologie design thinking. Et c'est aussi là où l'application touche à une autre croyance importante de notre équipe : rendre le design thinking plus abordable à un plus grand nombre de personnes.



De ce fait, les différentes phases de la méthodologie seraient appliqués sur l'app au travers d'une interaction et une expérience utilisateur simple et user-friendly ainsi qu'un accompagnement unique. L'idée étant de simplifier le process et voir de plus en plus de projets émerger de la plateforme.

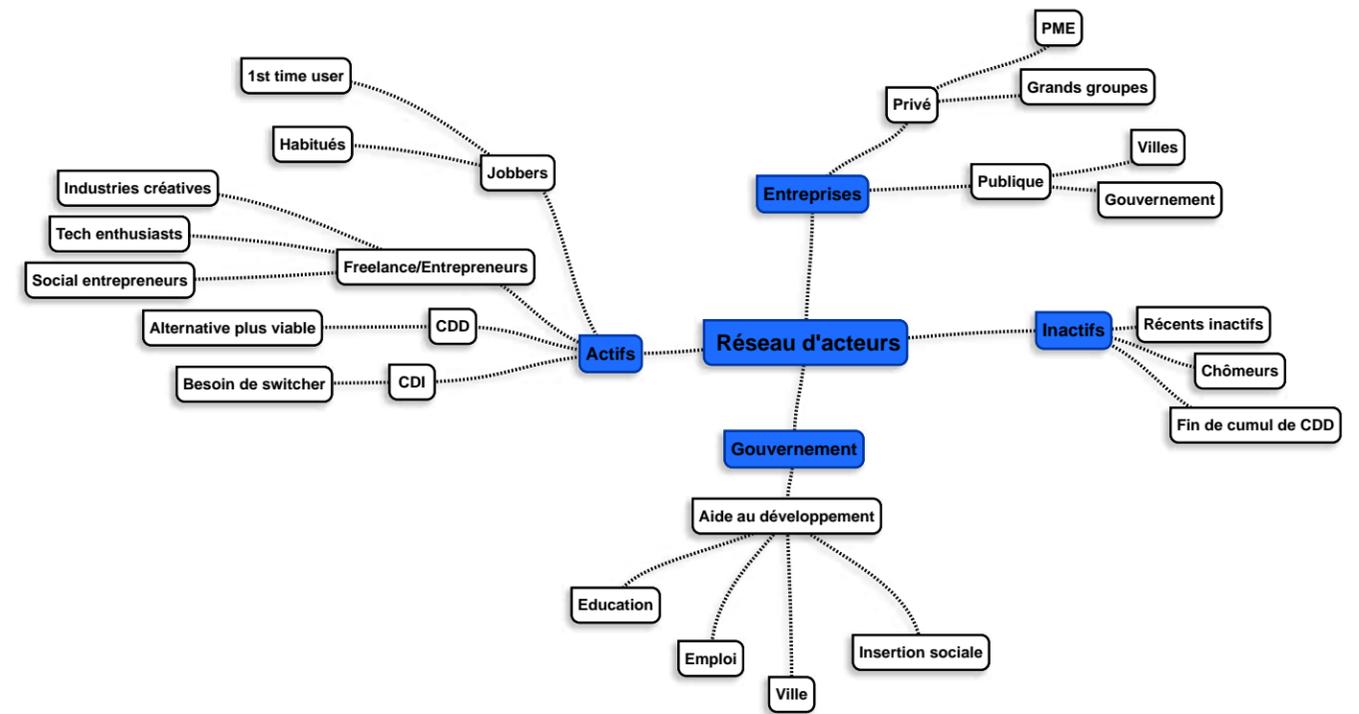
Avec notre app, nous proposons de foncer vers le changement et de profiter de cette transformation du marché du travail pour en dégager de nouvelles opportunités. Nous pensons que nous pouvons amener les gens à travailler différemment et à laisser libre cours à leur créativité au travers de MyrME.

BUSINESS MODEL CANVAS





RÉSEAU D'ACTEURS



MISSION STATEMENT

MyrMe

est une application pour les

JOBBEURS ENTREPRENEURS ENTREPRISES

qui veulent

ENTREPRENDRE SWITCHER INNOVER

en proposant une

plateforme d'intelligence

créative collective



LE PARCOURS UTILISATEUR

PROPOSITION D'UN DÉFI

L'entrepreneur propose une problématique ou un défi à l'ensemble des utilisateurs de MyrMe.

L'utilisateur peut choisir autant de défis qu'il le souhaite.

MyrMe donne aux entrepreneurs les outils pour qu'ils soient animateurs de la communauté d'utilisateurs qui répondront à leur défi.

Nous les accompagnons dans la mise en place des différentes étapes à travers des outils de créativité que nous avons développés.

PHASE D'IDÉATION

Les utilisateurs de l'application utilisent l'outil d'idéation que nous avons développé.

C'est un outil de Mind Map interactive dans laquelle les participants peuvent amender et juger de la pertinence d'une idée.

Nbre de participants : illimité
Durée : moyenne (mois)

LA RENCONTRE

Une fois ces phases terminées les participants sélectionnés se rencontrent pour la mise en application du défi.

Certains resteront sur le projet, mais d'autres retourneront dans la boucle du micro-jobbing.

Nbr de participants : restreint
Durée : longue

IDÉATION SUR DES HYPOTHÈSES

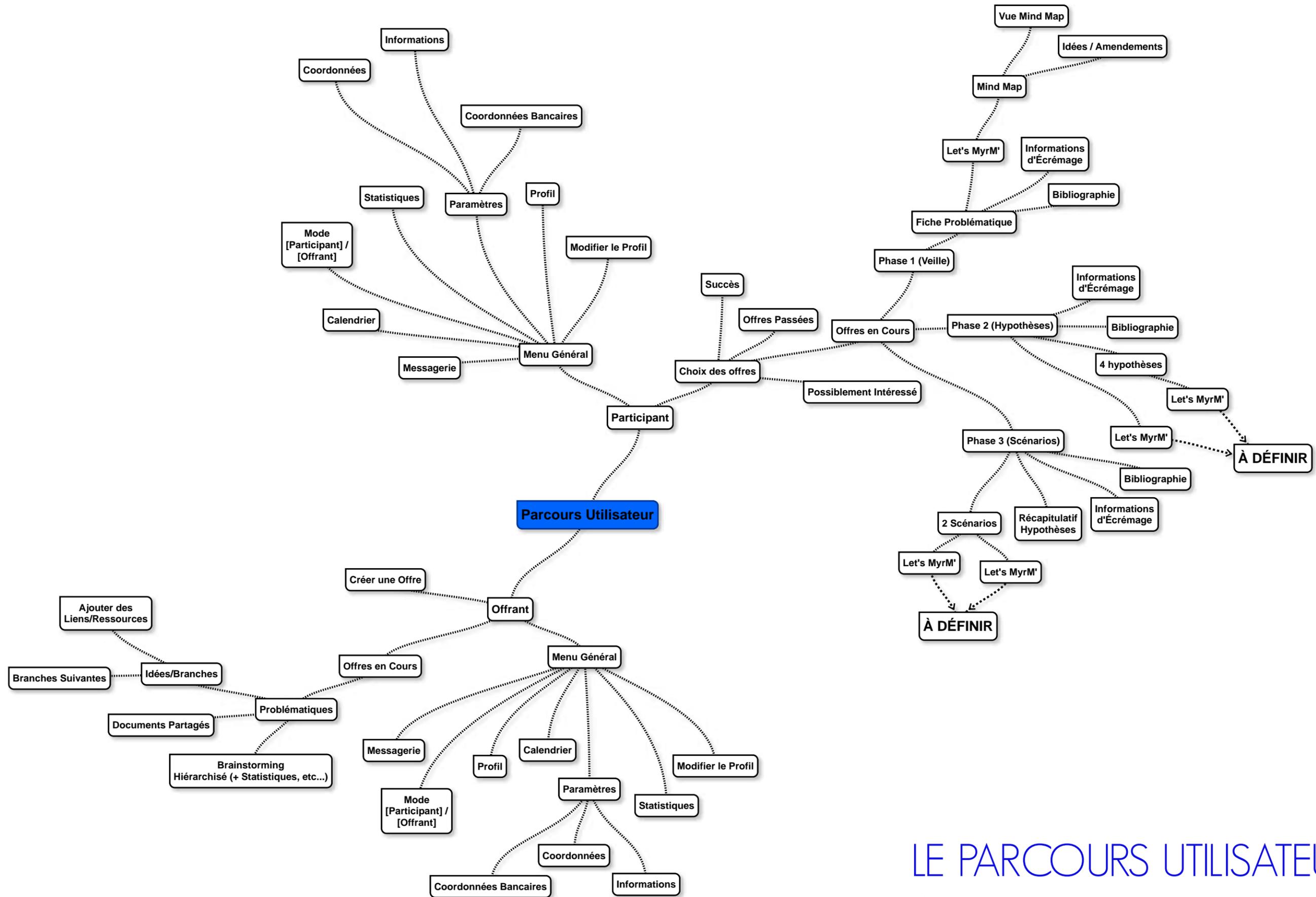
L'entrepreneur analyse les réponses obtenues à la phase précédente et précise le défis en proposant des hypothèses de travail.

L'utilisateur utilise l'outils de Mind Map interactive pour travailler sur les hypothèses.

Nbr de participants :
(déterminé par l'offrant)
Durée : assez courte (semaines)

L'algorithme de l'application écrème les utilisateurs selon :

- La pertinence de leurs idées :
- Le nombre d'amendements et des «likes»
- Leur implication : nombre d'interactions dans l'application



LE PARCOURS UTILISATEUR : ARBORESCENCE APPLI

GUIDE D'UTILISATION

Guide utilisateur [Affiché sous forme de slides horizontaux au moment d'entrer dans l'appli]

Slide 0 :

MyrME a pour objectif de permettre aux Myrmers de concevoir des produits ou services.

D'un côté, les entrepreneurs (les Carriers) publient un défi.
De l'autre, les Brainers y répondent.

=> Comment ça marche ? =>

Slide 1 : Qu'est-ce que le Design Thinking ?

Le Design Thinking est une méthode de travail permettant de générer des idées innovantes et pertinentes vis à vis des besoins, grâce à la mise en relation de compétences diversifiées et complémentaires.

Elle comprend 5 étapes allant du large au spécifique.

=> suivant =>

Slide 2 : Comment cette méthodologie est appliquée ?

Le Carrier (Surnom à trouver) fournit un brief expliquant les grands axes du défi.

Etape 1 : Les Brainers procèdent à un brainstorming via notre interface.
A la fin de l'étape, l'offrant génère une posture générale qui oriente le sujet.

Etape 2 : cette étape génère des hypothèses (4 Maximum) qui servent à resserrer les axes de réflexion.

Etape 3 : cette ultime étape génère des scénarios (2 Maximum) qui sont la réponse finale au défi.
Elle implique une rencontre physique entre les Brainers.

=> suivant =>

Slide 3 : Quels sont les productions concrètes générées par le processus ?

Notre objectif est de laisser le soin aux Myrmers de mener eux-mêmes les deux dernières étapes du Design Thinking (Etape 4 : prototypage ; Etape 5 : développement du produit/service final).

=> suivant =>

Slide 4 : Comment procède-t-on à la sélection des participants ?

La première étape consiste en un processus de sélection ouvert à tous.
La « pertinence » des idées émises par les Brainers est évaluée par les pairs (pour plus d'infos, voir Charte)

A l'issue de l'étape 1, les 25 Brainers les plus investis sont retenus pour l'étape 2.

A l'issue de l'étape 2, les 10 Brainers les plus investis sont admis à l'étape 3 et sont donc invités à se rencontrer.

=> suivant =>

Slide 5 : Comment le travail des Brainers est-il récompensé ?

A la fin de l'étape 2, les Brainers qui quittent la procédure reçoivent la part de price pool relative à l'étape 2.

Ceux qui restent dans la procédure savent qu'ils toucheront, à la fin de l'Etape 3, l'ensemble cumulé des parts de l'étape 2 et de l'étape 3.

Puisque le nombre de participant diminue au fil de la procédure, les gains à partager sont de plus en plus élevés.



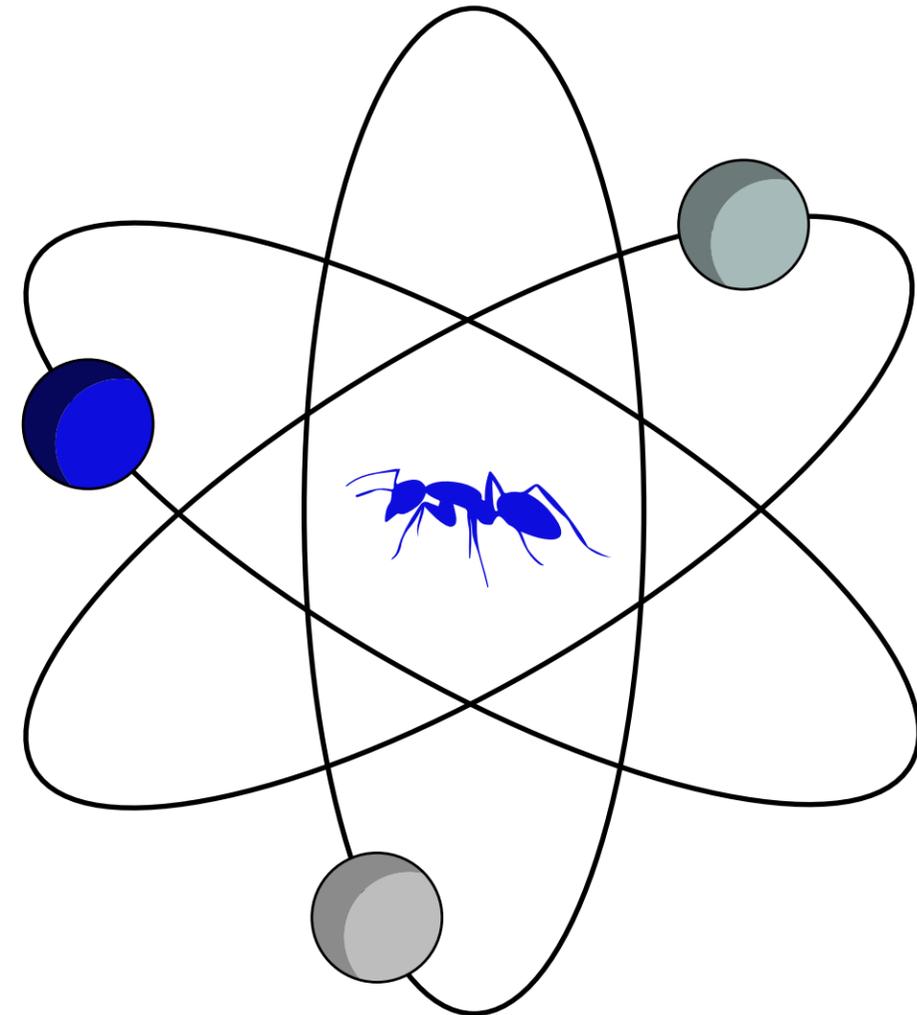
D'OÙ VIENT MYRME ?

LOGO

MyrMe, application mobile pour les entrepreneurs, jobbers, entreprises qui veulent entreprendre, switcher, innover en proposant une plateforme d'intelligence créative collective.

Pourquoi MyrMe ? Myreme, du terme myrmécologie, désigne une science liée à l'entomologie spécialisée dans l'étude des fourmis. Les fourmis ? Et oui les fourmis s'avèrent être de super-organismes au comportements ingénieux et agiles ! Il se peut qu'un animal soit formé de millions d'autres animaux, ces insectes forment de véritables réseaux naturels, notre système de transmission de données et de circulation de flux semble d'ailleurs s'être inspiré de ce modèle bio-cybernétique.

Cette synergie collective est seulement possible grâce à la coexistence et l'interaction entre plusieurs individualités d'où notre «Me» de MyrMe. Notre application repose sur la collégialité, chaque personne ne possède pas l'intégralité de la connaissance mais une partie infime. Nous pensons que «la vérité est un miroir brisé» où chacun possède un morceau et seule la mise en commun de tous ces morceaux permet de faire un pas en avant à la conscience humaine et collective. MyrMe, a pour volonté de générer une explosion de connaissances, une croissance infinie possible grâce à notre savoir pour atteindre le Big Bang Humain.



Le logo est en phase de recherche. Nous avons quelques idées concernant sa forme, dont celle présentée ci-dessus mais nous ne sommes absolument pas satisfaits de son apparence. Nous allons continuer à le transformer, à le travailler dans la phase suivante.

INTERFACE ?

Nous avons essayé de créer une interface graphique. Les templates ont été réalisés avec Illustartor et la création de la maquette grâce à InVision. Nous ne sommes pas des professionnels des applications ni des interfaces utilisateurs. Nous savons qu'il faut aller au plus simple et que l'utilisateur n'a que 7 secondes d'attention par page (en moyenne). Nous avons prévu, lors de la prochaine phase, de rencontrer des professionnels, d'effectuer des tests, afin d'améliorer au mieux notre application et de la rendre fonctionnelle.

Filtres pour les problématiques : Flche problématique :

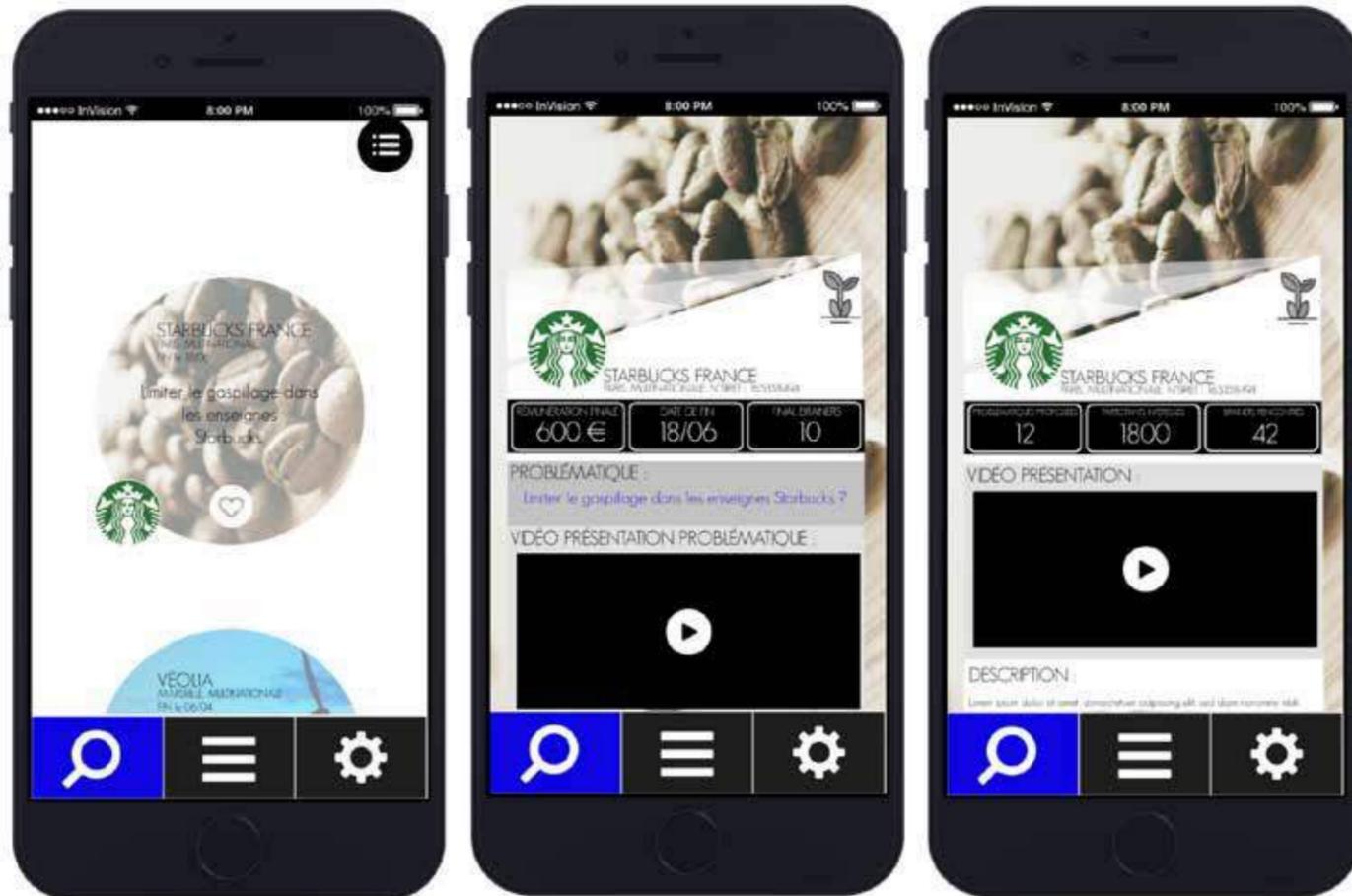
Messagerie :



Choix des problématiques :

Flche mission phase 1 :

Profil de l'entreprise :



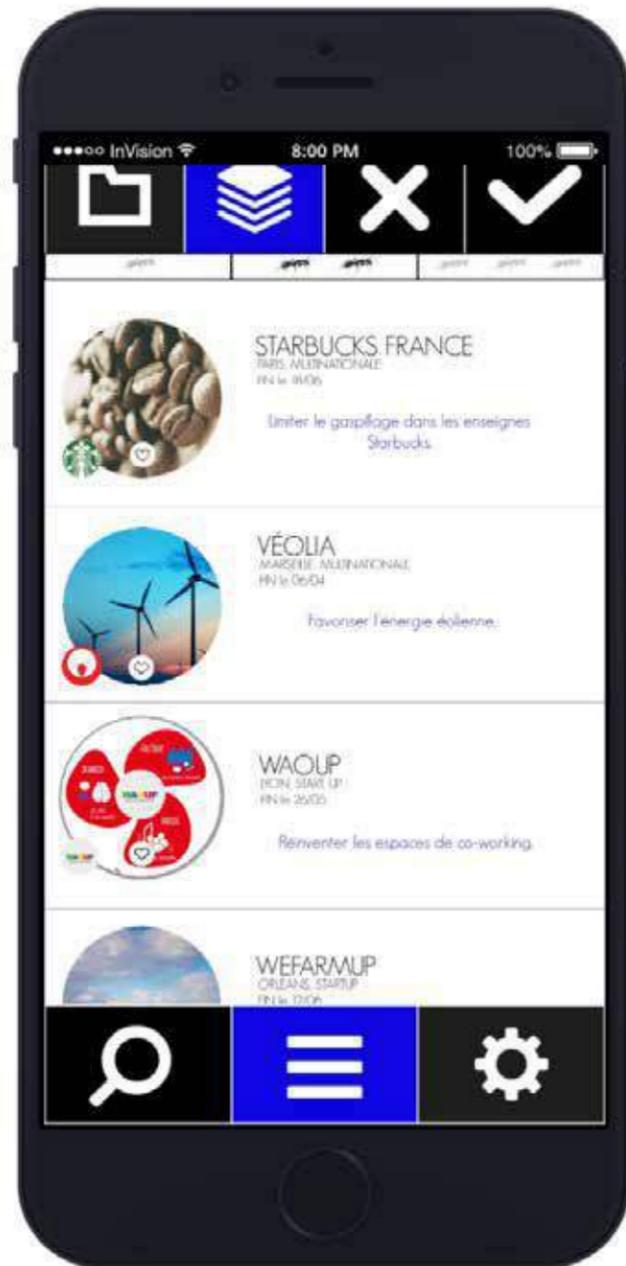
Calendrier :

Charte :

Profil du brainer :



Mes Myrm :



Fiche mission phase 2 :

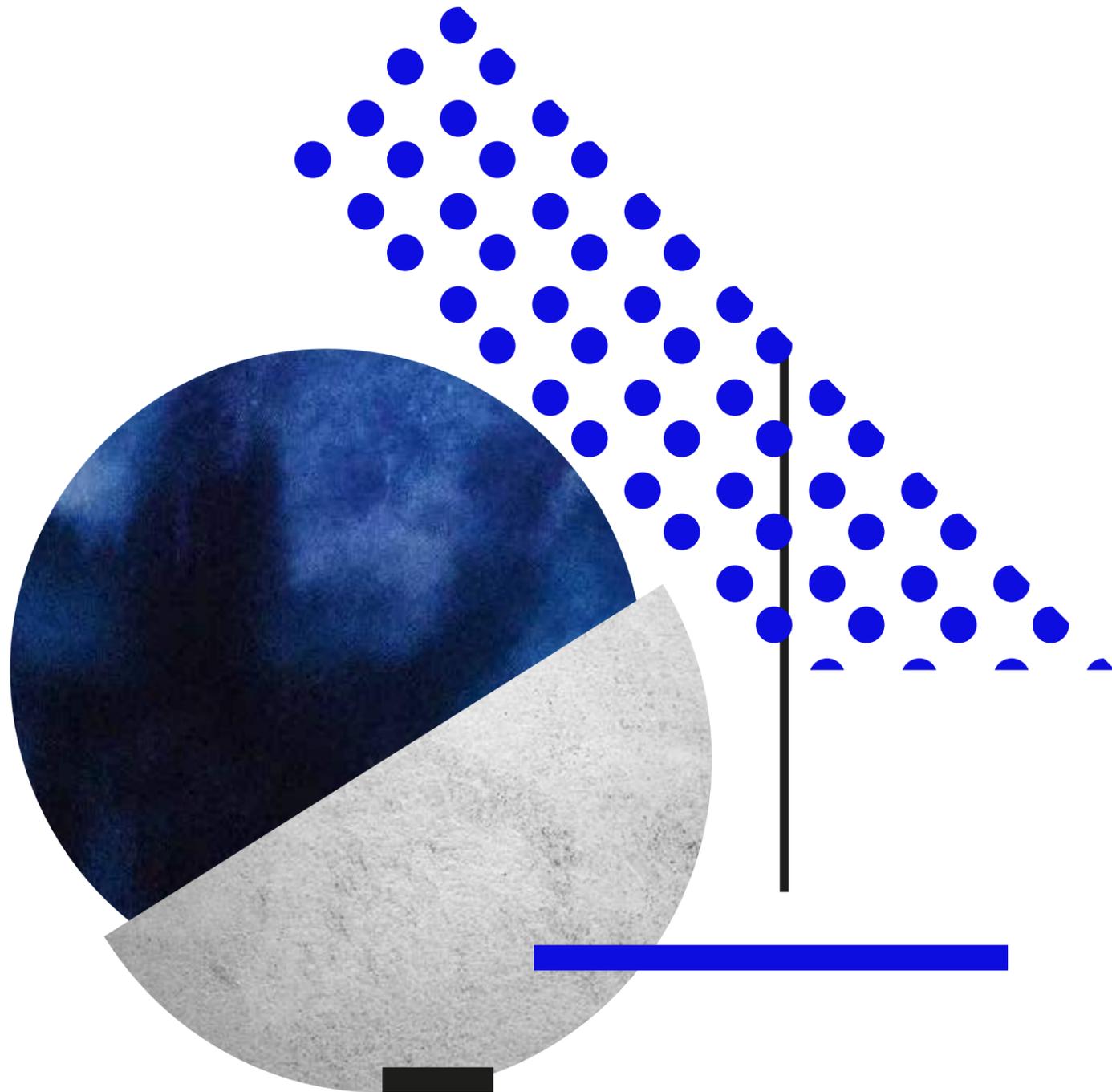


Mes Myrm:



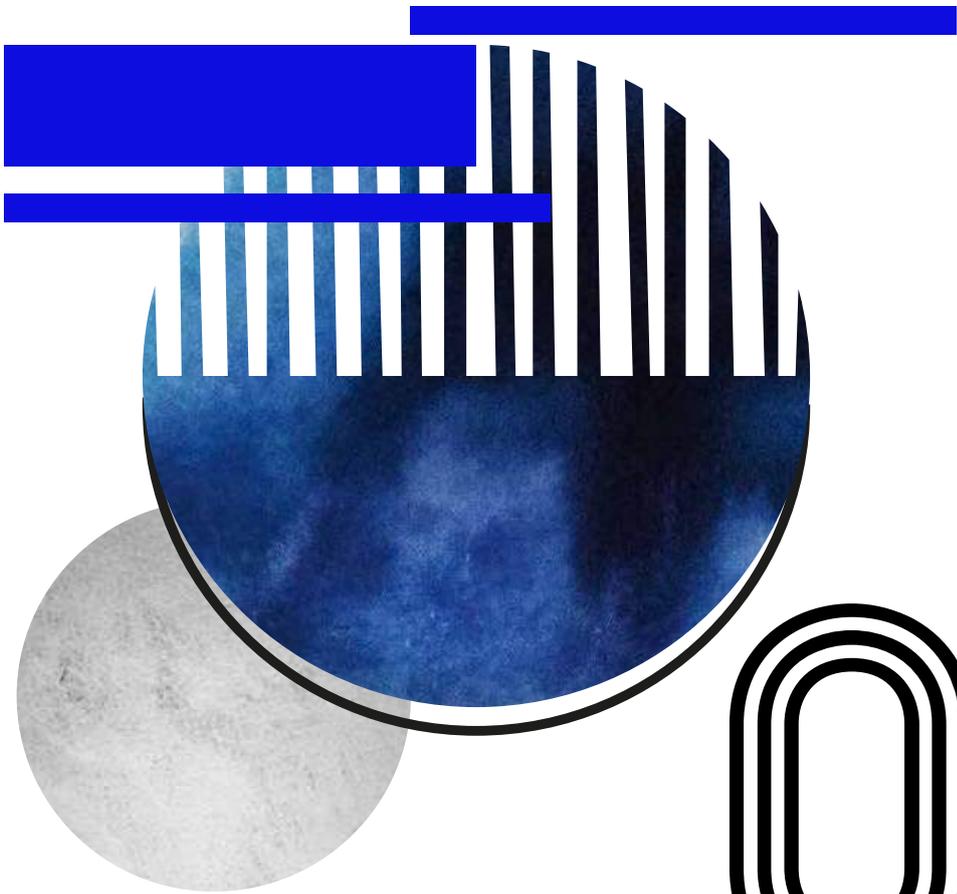
Fiche mission phase 3:





CONCLUSION

Il nous reste encore plein de détails à améliorer, plein de choses à penser.
Quelles vont-être les pédagogies Design Thinking (ou Design Myrming)
mises en place dans l'application?
Comment va-t'on mettre en place les algorithmes de calcul, l'interface
utilisateur?
La suite au prochain épisode....



03

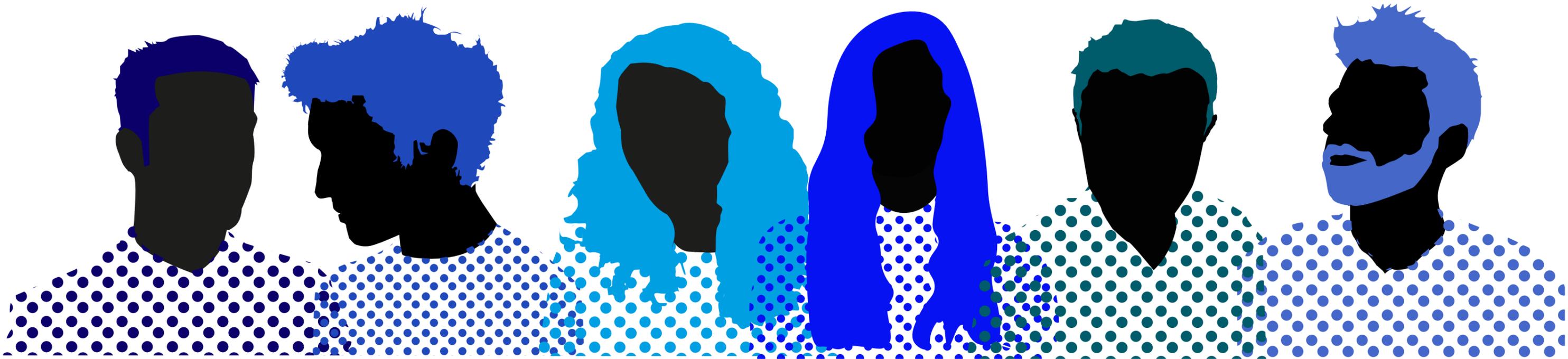
04

P2
DÉPLOIEMENT

G2



PÉDEUX



MAXIMILIEN

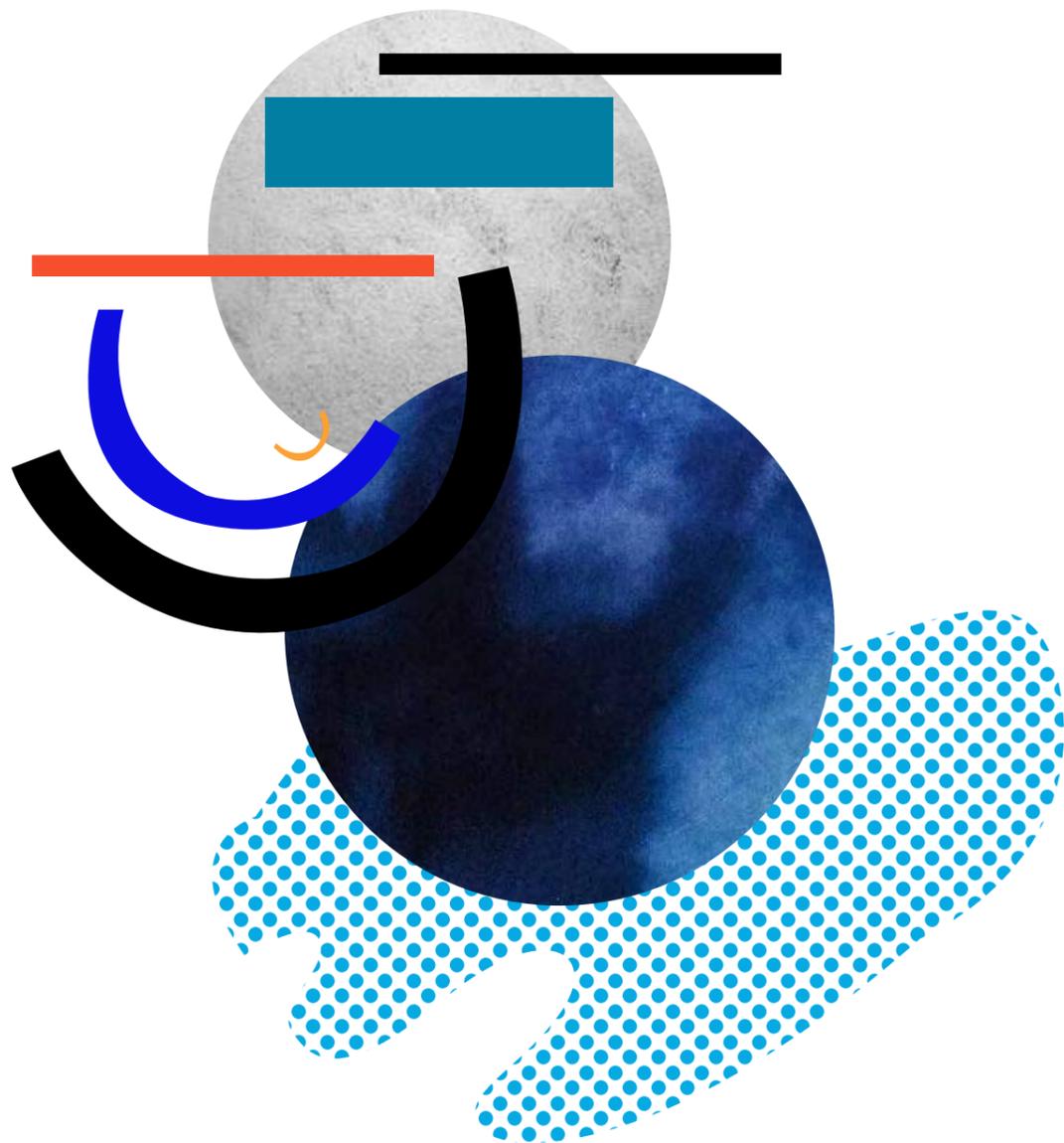
THOMAS

MARINA

AUDREY

PIERRE

JOANNY

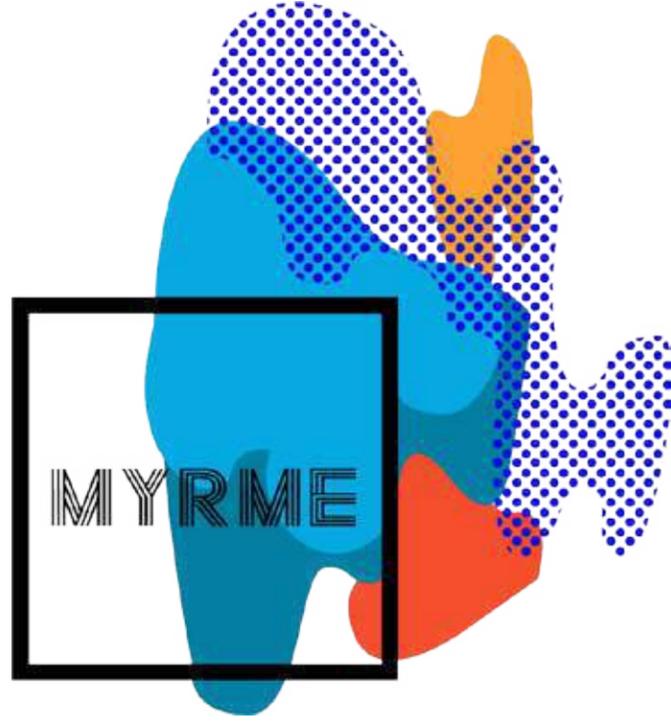


ÉDITO

En 2036 le travail salarié est remplacé par les machines et l'intelligence artificielle. Mais que reste-t-il à l'Homme dans le travail de demain ? Certes la machine aura pris une place majeure dans le paysage de 2036 mais il existe bel et bien une ressource humaine qui est infinie. Aujourd'hui nous constatons que l'Homme est source de créativité et que ensemble les Hommes ont une ressource créative exponentielle : c'est le Big Bang Humain !

MyrMe est une application qui utilise cette ressource dans l'objectif de connecter ces travailleurs créatifs et innovants.

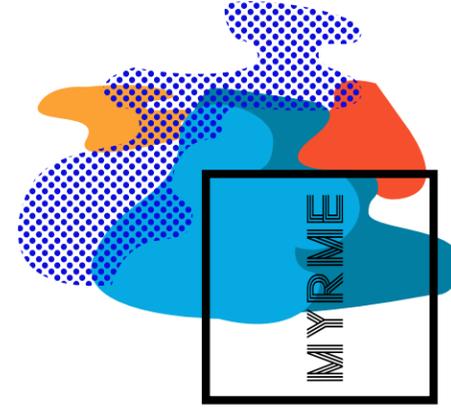
IDENTITÉ GRAPHIQUE :



Pourquoi MyrMe :

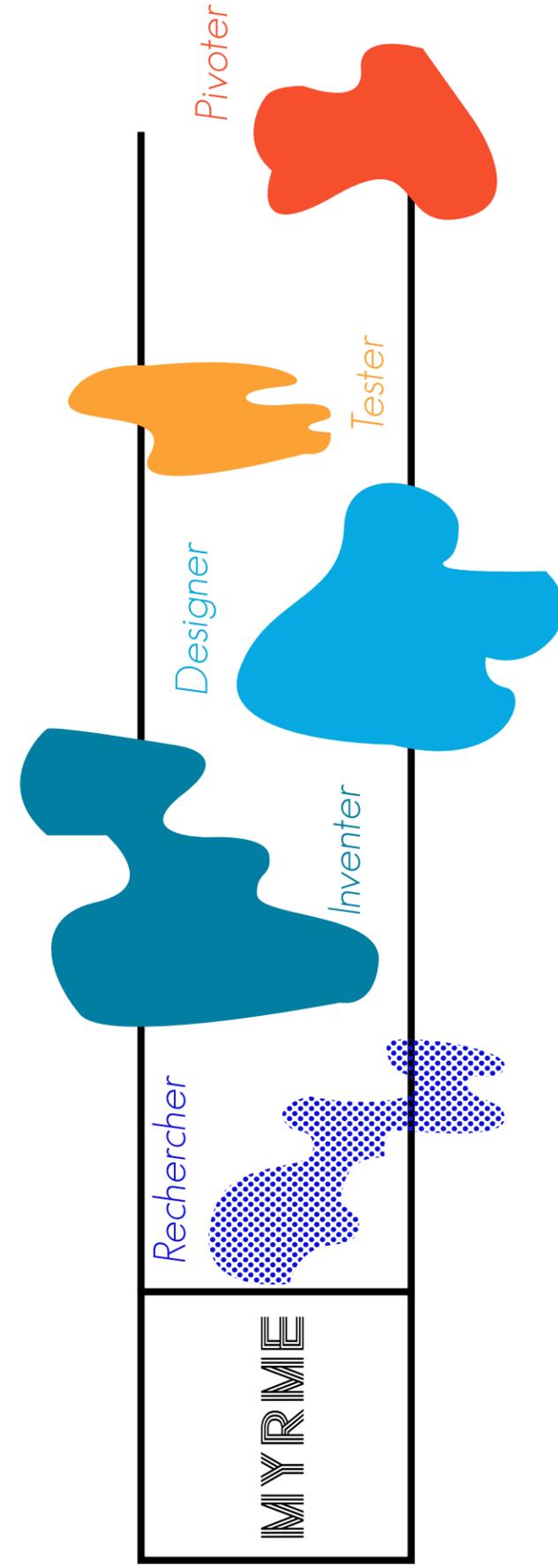
MyrMe, application mobile pour les entrepreneurs, jobbers, entreprises qui veulent entreprendre, switcher, innover en proposant une plateforme d'intelligence créative collective. Pourquoi MyrMe ? Myrme, du terme myrmécologie, désigne une science liée à l'entomologie spécialisée dans l'étude des fourmis. Les fourmis ? Et oui les fourmis s'avèrent être de super-organismes au comportements ingénieux et agiles ! Il se peut qu'un animal soit formé de millions d'autres animaux, ces insectes forment de véritables réseaux naturels, notre système de transmission de données et de circulation de flux semble d'ailleurs s'être inspiré de ce modèle bio-cybernétique.

Cette synergie collective est seulement possible grâce à la coexistence et interaction entre plusieurs individualité d'où notre « Me » de MyrMe. Notre application repose sur la collégialité, chaque personne ne possède pas l'intégralité de la connaissance mais une partie infime. Nous pensons que « la vérité est un miroir brisé » où chacun possède un morceau et seule la mise en commun de tous ces morceaux permet de faire un pas en avant à la conscience humaine et collective. MyrMe, a pour volonté de générer une explosion de connaissances, une croissance infinie possible grâce à notre savoir pour atteindre le Big Bang Humain.



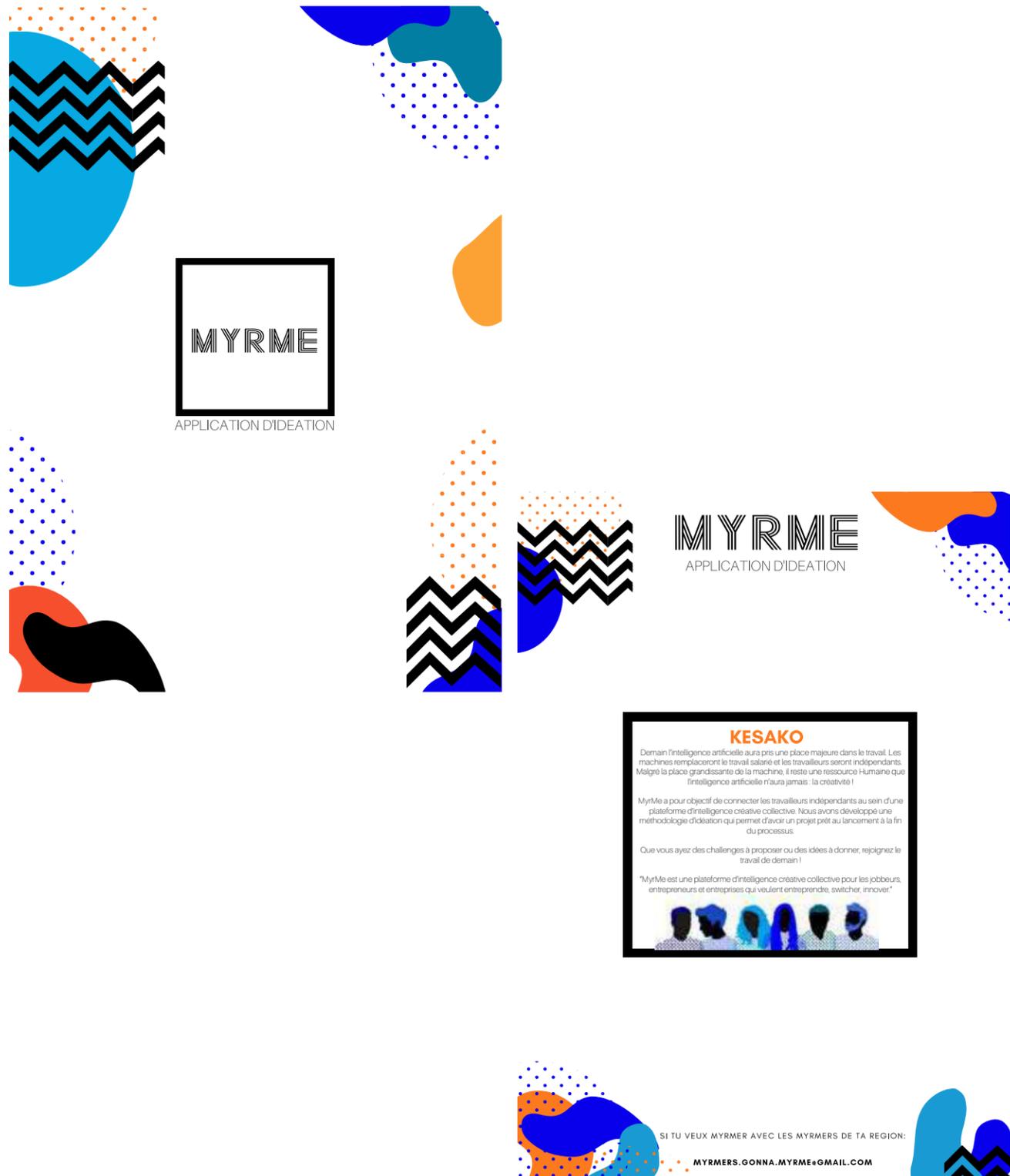
Charte graphique du logo

Le logo est une métaphore du travail de demain. MyrMe, qui est dans le cadre, symbolise le nouveau cadre du travail. Les formes de couleurs sont les différentes phases du Design Myrming. Elles représentent la créativité et l'innovation qui a besoin de sortir du cadre. Les formes s'entremêlent pour représenter la transdisciplinarité et l'itération nécessaires à l'innovation. Les tâches, de la phase «recherche» représentent la réunion d'individualités rassemblées autour de MyrMe.



VISUELS :

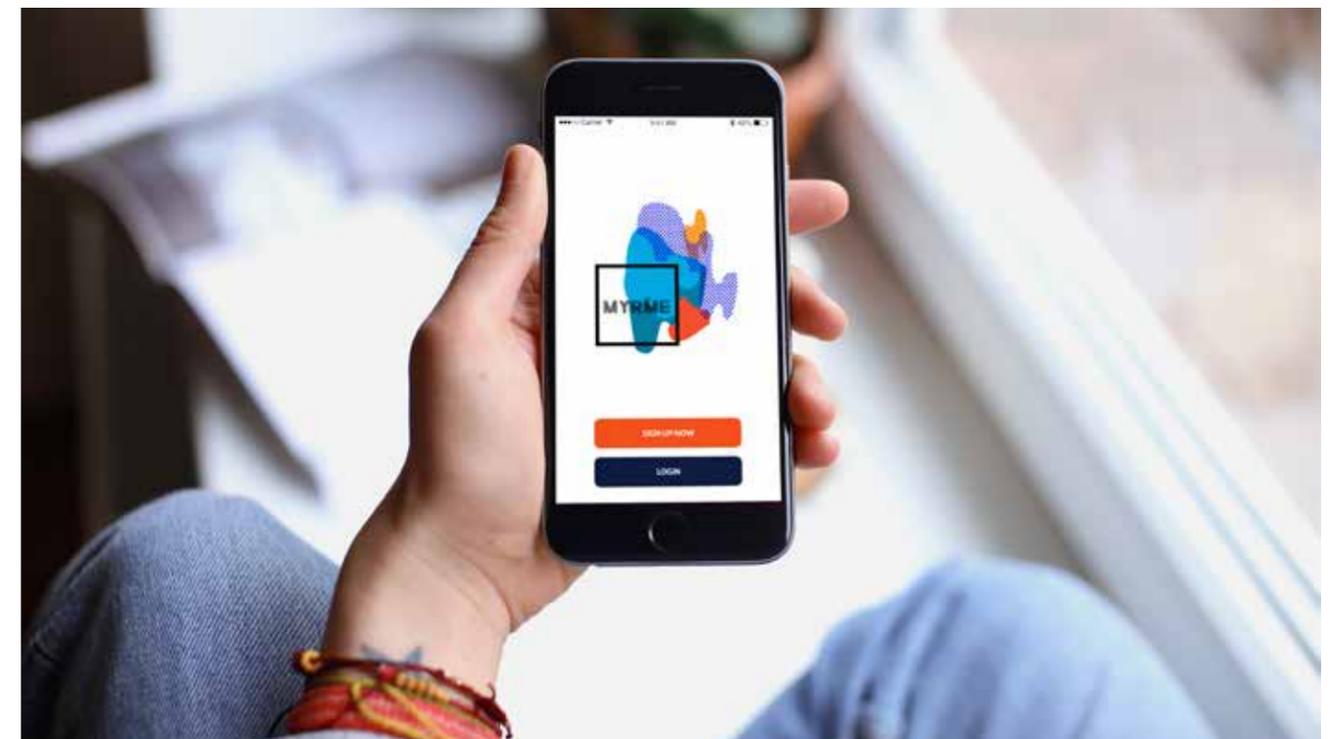
Flyers :



Cartes de visite :



Home de l'application :



CONTEXTE DE L'APPLICATION :

En 2016, le marché du travail est polarisé. En haut de l'échelle il y a les travailleurs indépendants qui travaillent souvent en auto-entreprise. Tout en bas il y a les jobbers dont le travail est précaire, et qui change sans cesse. Les plateformes de jobbing sont nombreuses (Uber, Amazon Mechanical Turk, etc.), et permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins primaires. Au milieu de tout ça il y a le salariat qui occupe la majeure partie du paysage économique.

En 2036, les machines et l'intelligence artificielle auront pris la place du salariat. Elles auront remplacé bon nombre de travaux que faisait l'Homme. La notion de travail sera alors remise en question. Que fera l'Homme demain alors que la machine pourra le remplacer sur la plupart de ses tâches quotidiennes. Même si la machine sera omniprésente, il y a un domaine dans lequel elle ne pourra pas remplacer l'Homme : la créativité. Selon nous la créativité est une ressource humaine infinie qui sera la valeur travail de demain. Chaque Homme a une intelligence créative qui, une fois confrontée à l'autre est démultipliée. C'est le Big Bang Humain. Même si les travailleurs seront indépendants il est important qu'ils se rencontrent pour qu'il y ait création de valeur.

C'est pourquoi nous avons développé MyrMe. C'est une application mobile d'idéation. L'objectif est de mettre en lien les travailleurs indépendants et les jobbers en relation pour développer des idées, défis ou thèmes que chacun peut proposer.



PROMOTION ET EXPLICATION DE MYRME :

Demain l'intelligence artificielle aura pris une place majeure dans le travail. Les machines remplaceront le travail salarié et les travailleurs seront indépendants. Malgré la place grandissante de la machine, il reste une ressource Humaine que l'intelligence artificielle n'aura jamais : la créativité !

MyrMe a pour objectif de connecter les travailleurs indépendants au sein d'une plateforme d'intelligence créative collective. Nous avons développé une méthodologie d'idéation qui permet d'avoir un projet prêt au lancement à la fin du processus.

Que vous ayez des challenges à proposer ou des idées à donner, rejoignez le travail de demain !

"MyrMe est une plateforme d'intelligence créative collective pour les jobbeurs, entrepreneurs et entreprises qui veulent entreprendre, switcher, innover."

We are dedicated to helping both entrepreneurs and jobbers to join forces in a context where automation and AI is gaining serious ground and capitalize on what really sets them apart from the machines : creativity.

MyrME is an app that first aims to connect entrepreneurs and freelancers with jobbers and then aims to bring a new method of ideation in order to lead their projects in a more customer-focused and creativity-oriented way.

The first step is connection between entrepreneurs and jobbers (which we think will be the main two categories of workers in the future). More and more entrepreneurial projects are being launched and has a strong growth tendency for the future. And on the other side, the number of wage earners is strongly decreasing in favor of jobbers or independents (entrepreneurs/ freelancers). Indeed, we think that in a near future you will be either an independent or someone working for an independent, in a complete free way and you might switch jobs pretty easily and frequently. Big corporations will need executives and the rest will be achieved by automation.

The second step, and the main one, is where the app fosters collective creative intelligence and catalyzes into idea's execution. How can it achieve that ? Through a renewed design thinking methodology. And this is where we touch another strong belief of our team : we want to make Design Thinking more accessible to a larger group of people.

That is why we came up with Design Myrming, a mix of several methodologies such as Design Thinking, Lean startup and Design Sprint. The process make the participants go through 4 stages : research, create, design, test and return.

The first stage focuses on gathering resources. The AI plays an important since it has an organizational mission throughout the whole process. Once they gathered resources, the AI stores everything in a mindmap manner and the experience of looking for books, articles or videos becomes much more visual and easy.

In order to create, the second stage first focuses on the user. What are his/her main problems/ troubles, aspirations and benefits. The AI helps the participant go through the elaboration of a persona which then helps to find a solution that is product oriented and achieves better product-market fit.

The design stage is where people sketch, collaborate and co-create a minimum viable product or service design prototype. The app offers the ability to draw and have multiple drawers on an infinite virtual roll of paper.

The test stage is where the AI makes the magic happen. With all the resources gathered and with a specific user profile in mind, it helps targeting niche market and sets out growth hacking tricks such as ad on facebook, profiles on instagram or tweets on twitter. It essentially uses everything that might help the product or service go viral for almost free and see if the idea gets traction from the user.

At the end of this stage, the product/service has either passed the test and found its niche. Otherwise the participants gather feedbacks from data mining (with the help of the AI) and customer reviews. Which then helps to improvise it and make it even better.

We believe that with such an app that actually helps you go through a creative project, not by interfering in the creative process but by thinking about organizing resources and mining big data, people can really focus on their creative side and let the machine be their best partner.

With our app we propose to embrace change and get the most out of it. We think we can create new forms of work and unleash people's creativity through MyrME.

FRANÇAIS

ENGLISH

ENGLISH

DESCRIPTION DE L'APPLICATION PHASE PAR PHASE.

Nous avons développé un processus d'idéation qui permet aux Myrmers de travailler sur un ou plusieurs thèmes ou projets. Le processus se divise en cinq phases :

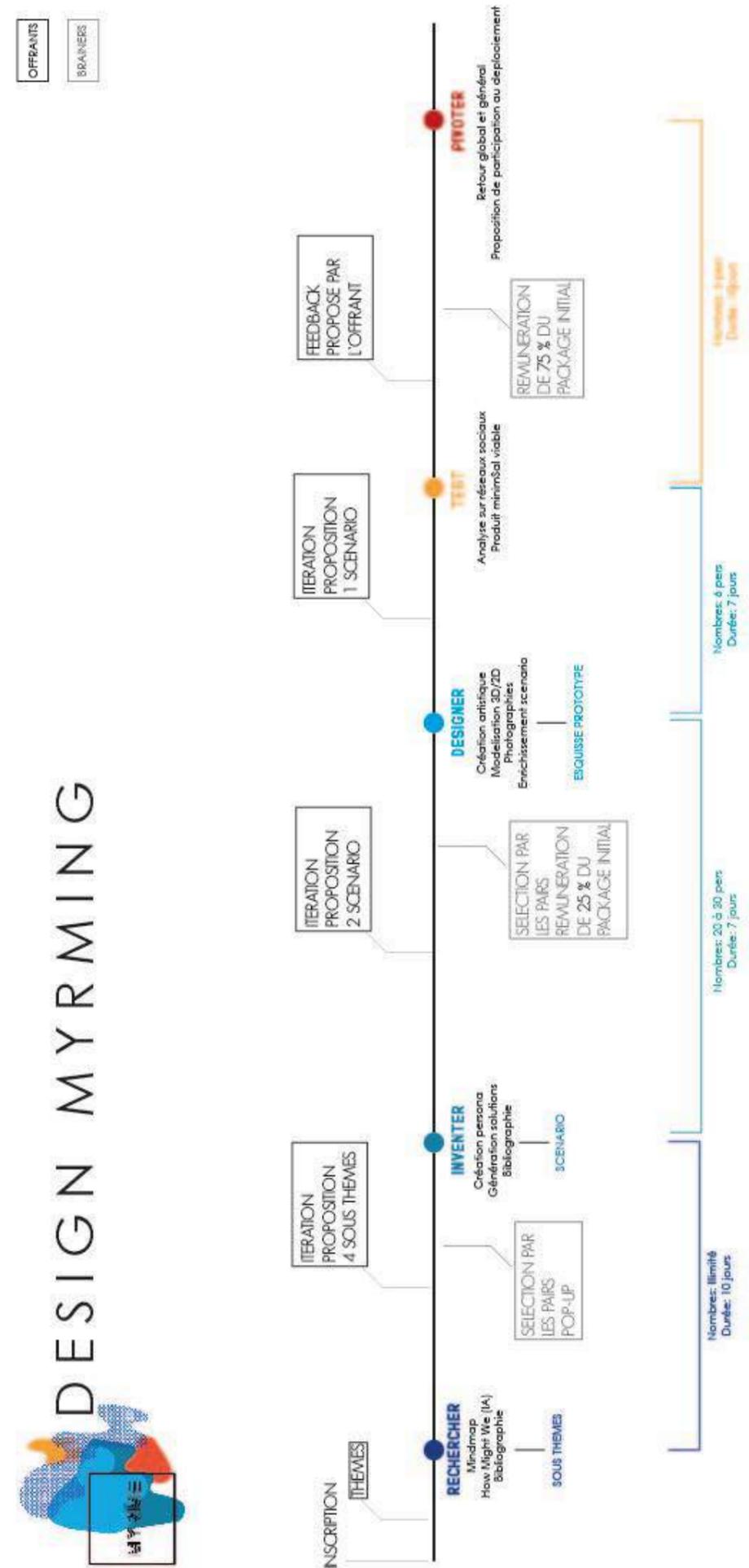
1) **RECHERCHER** || Un Myrmer propose un thème de réflexion et un objectif global pour le projet. N'importe qui peut alors apporter son aide à la réflexion. Une phase de veille s'enclenche et se termine par la formalisation de trois ou quatre sous-thèmes qui seront des pistes de travail pour la suite. Ici les idées sont hiérarchisées par les pairs avec un système de votes.

2) **INVENTER** || Les Myrmers identifient une cible potentielle, ses aspirations et ses bénéfices ; pour chacun des sous-thèmes. Il s'agit alors de travailler sur les solutions possibles quant aux problématiques rencontrées par la cible. À la fin de cette étape il n'y a plus qu'un sous-thème sélectionné grâce au vote par les pairs. Des bribes de scénarios d'usage devront voir le jour.

3) **DESIGNER** || Ici les Myrmers se retrouvent sur une plateforme de dessin. Ils doivent créer le design d'un objet ou d'un service. Il est ensuite testé à travers du prototypage et la confrontation aux cibles. Il s'agit ensuite de revenir sur les étapes précédentes si les tests ne sont pas concluants.

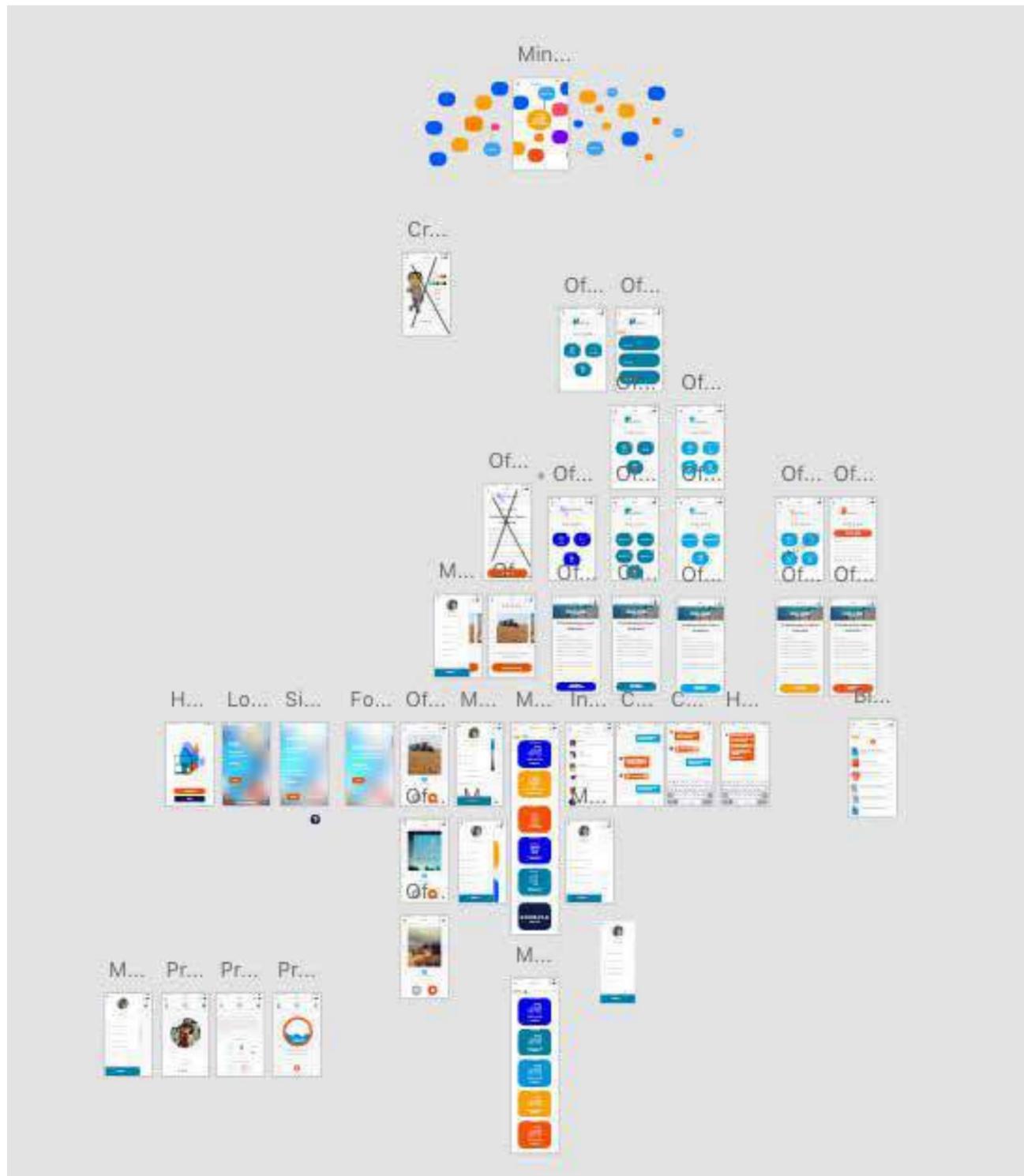
4) & 5) **TESTER & PIVOTER** || À la fin du processus les Myrmers sont autonomes dans le développement du projet. Soit le projet est autonome financièrement et l'entreprise ou entrepreneur développe le projet. Sinon les projets seront envoyés sur une plateforme de financement participatif ce qui permettra la mise en action du projet. Il y aura aussi une liste des projets avortés pour qu'un autre Myrmer puisse les reprendre.

DESIGN MYRMING

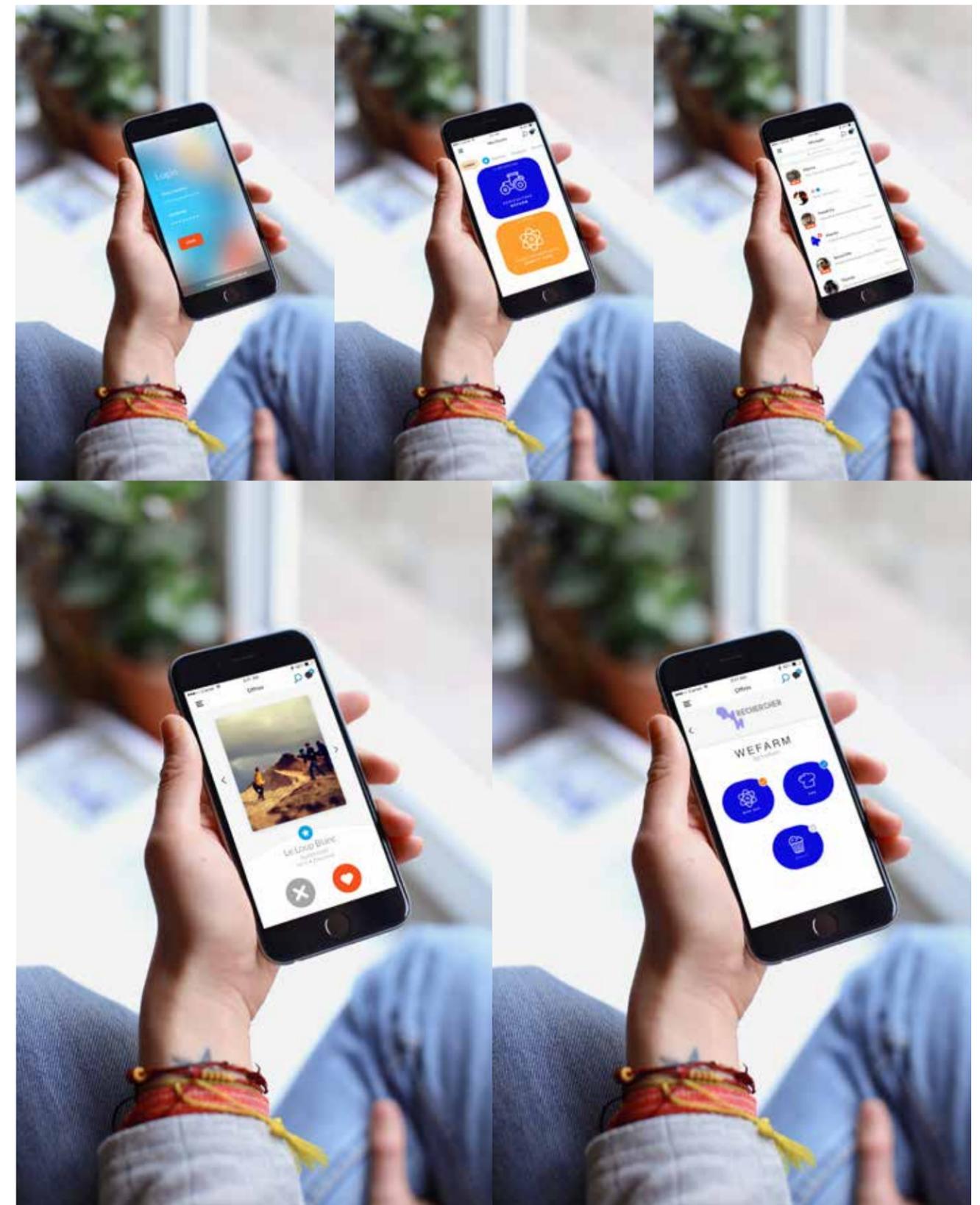


MAQUETTE

Réalisation de la maquette sur Adobe Xd

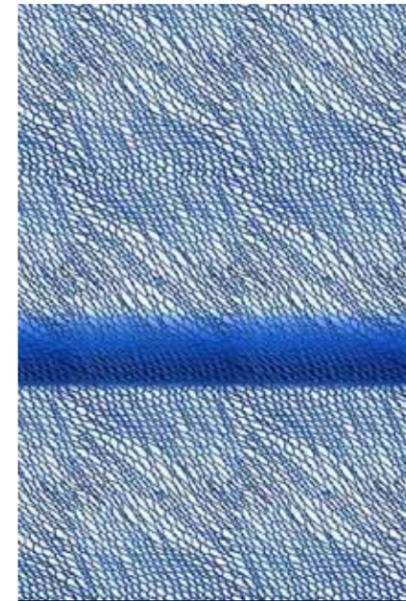
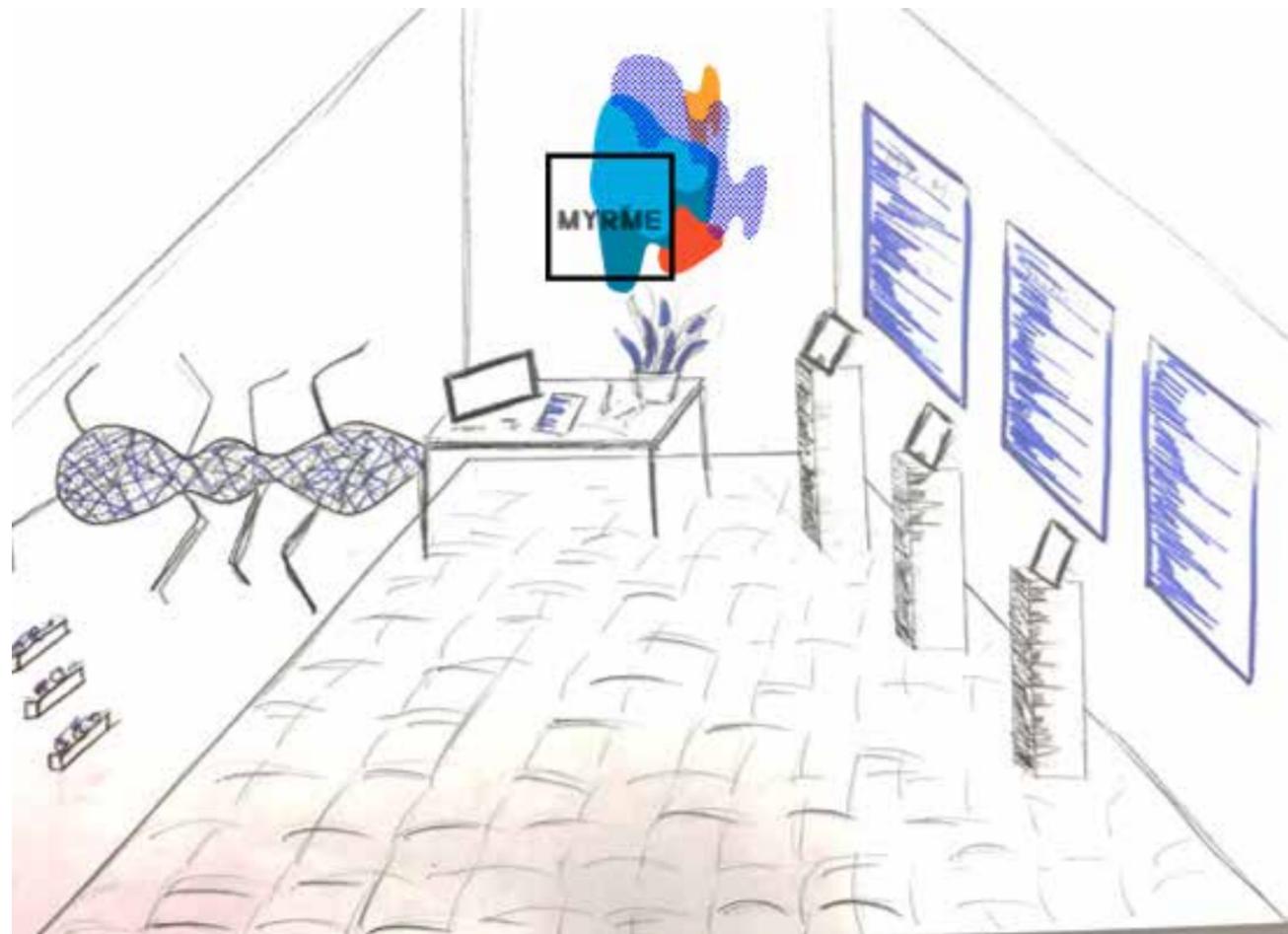


Quelques captures d'écran :



SCÉNOGRAPHIE

L'idée est d'avoir une application, prototypée, la plus poussée possible. Nous la présenterons sur 2/3 Ipads et animeront créer de l'interaction. Les Ipads seront sur des pupitres en bois et des explications seront gravées dans du plexiglas bleu en face des Ipads. Contre un autre mur orné de notre logo Myrme, il y aura le bureau, le bureau du Myrme, où notre vidéo promotionnelle défilera. Sur le pan gauche du box il y aura une métaphore du Big Bang Humain. L'idée est de faire une animation interactive pour que les visiteurs se rendent compte de la puissance du collectif. L'idée est de reprendre la métaphore de la fourmi, symbole du collectif, pour que les visiteurs la construisent ensemble grâce à des clous et de la ficelle.





CONCLUSION

Nous avons parcouru un long chemin avant d'arriver à construire MyrMe. Nous sommes parti du constat de l'existence d'une ressource humaine intarissable mais difficile à évaluer aujourd'hui : c'est le Big Bang Humain. Nous avons constaté les changements du travail et nous avons décidé de les anticiper et de nous projeter dans un futur où les travailleurs sont tous indépendants car le travail salarié a été remplacé par les machines et l'intelligence artificielle. La créativité est alors la ressource humaine exponentielle que la machine n'aura jamais. Nous avons donc décidé de nous appuyer sur cette projection pour développer notre application MyrMe. L'idée est alors de connecter les travailleurs indépendants à travers une plateforme d'intelligence créative collective. Nous avons développé une méthodologie d'idéation et de créativité basé sur le Design Myrming. L'idée est de stimuler la créativité pour le développement futur d'un projet.

Let's Myrme

