



DIGIWORK En synthèse

• DATES DU PROJET

- *Saison 1 - Mars-Novembre 2013 : Veille, bibliographie, cartographie du sujet, scénarios extrêmes, territoires d'innovation*
- *Saison 2 - Janvier-Octobre 2014 - Séminaires d'appropriation, Workshop "Passer des idées à l'action", conférence de clôture Lift-Marseille, publication des pistes*
- *Saison 3 - Décembre 2014 - Campagnes d'expérimentation : "Nouvelles pratiques de travail, nouveaux usages de dialogue" - "La Musette numérique du travailleur"*

• PARTENAIRES

- Fondation Cigref
- Renault
- FO Cadres
- Cap Gemini
- Orange
- La Poste
- France Stratégie

• EQUIPE PROJET

- Amandine Brugière
- Aurialie Jublin

LES GRANDES QUESTIONS QUI SE POSENT

La crise actuelle du travail touche autant les individus que les entreprises, dont les attentes respectives sont en tension. Le numérique est l'une des causes de cette crise (permettant de nouvelles formes de taylorisme, de surveillance, de procédurisation, d'infobésité, de débordement du professionnel sur le personnel), mais il fait aussi partie des solutions (permettant une souplesse d'organisation, une mobilité, des réseaux élargis, de nouvelles dynamiques collectives).

L'expédition DigiWork a abordé les transformations du travail du point de vue des individus, dans leur relation aux collectifs de travail et aux organisations. Quatre hypothèses ont soutenu les recherches :

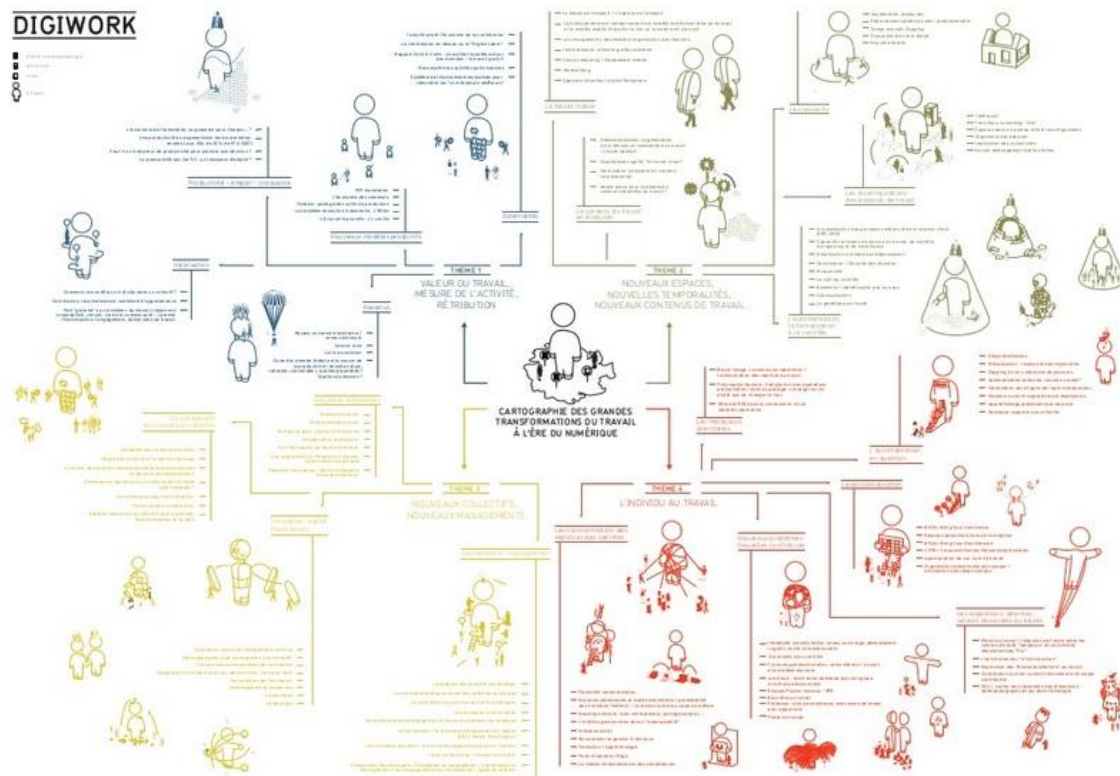
- **Des individus de plus en plus équipés, outillés et connectés** : les individus sont de plus en plus formés, et de plus en plus outillés. Comment les individus peuvent-ils s'appuyer là-dessus pour construire et maintenir la cohérence de leur itinéraire professionnel ? Comment les organisations peuvent-elles en tirer parti plutôt qu'y résister ?)
- **L'émergence spontanée de pratiques collaboratives et de collectifs** : Dans l'organisation comme en dehors d'elle, les usages numériques renforcent les réseaux interpersonnels, les coopérations horizontales, les collaborations extérieures. Ils favorisent l'émergence de nouvelles formes de collectifs, formels ou informels. Comment reconnaître le potentiel de ces pratiques, comment en faire un atout au service des organisations ?
- **Des nouveaux espaces, des nouvelles temporalités** : Télétravail, mobilité, tiers lieux, labs, mais aussi nouvelle porosité des frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle.
- **Des capacités d'appréciation et de mesure du travail** qui se transforment par la traçabilité, la profusion de data, les pratiques d'évaluation par les pairs, modifiant le rapport à la valeur, et à sa redistribution.

Le numérique met en tension l'organisation traditionnelle du travail, la société de l'emploi, avec le salariat comme modèle dominant. Il pourrait laisser place à une ère de l'activité, structurant autrement l'articulation des différentes activités et la redistribution de la valeur.

LES GRANDES ÉTAPES DE L'EXPÉDITION

Cartographie du sujet

La veille collaborative, menée par l'équipe Fing et ses partenaires, a très vite mis en évidence l'impact du numérique à tout niveau : c'est-à-dire transformant aussi bien la matière même du travail plus dématérialisée, plus individualisée et potentiellement plus mobile ; le rapport de l'individu au travail ; la structuration des dynamiques collaboratives en réseau ; les lieux et les moments où le travail se déroule ; la manière dont on l'évalue. La cartographie du sujet s'est ainsi structurée autour de ces 4 axes.



Scénarios extrêmes

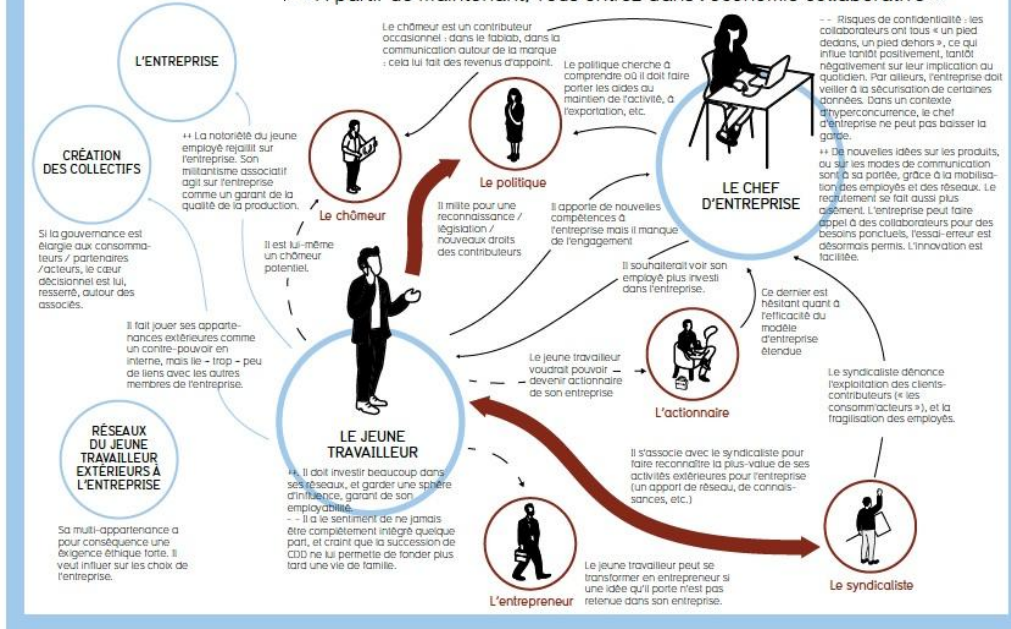
Un exercice d'extrapolation de certaines tendances ont fourni la matière à des scénarios extrêmes : Les congès illimités dans certaines start-ups de la Silicon Valley, les robots remplaçant quasiment toute la force de travail, des mouvements spontanés provoquant des Place Tahrir dans les entreprises. 8 de ces scénarios ont été travaillés en atelier, afin de préfigurer leurs impacts sur les jeux d'acteurs : le chef d'entreprise, l'actionnaire, le travailleur jeune, âgé, le chômeur, le syndicaliste, etc.

4. Valeur du travail, mesure de l'activité, rétribution

L'entreprise étendue

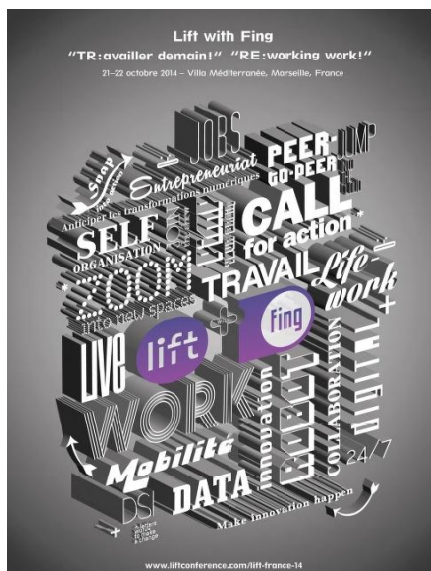
32

« À partir de maintenant, vous entrez dans l'économie collaborative »



Ce travail préliminaire a permis de mettre en évidence 4 territoires d'innovation : "Construire son écosystème d'activités", "Apprendre à manager et tirer parti des collectifs étendus et apprenants", "Réaménager le travail" et "Le numérique, nouveau moyen de production, de mesure de la valeur et de rétribution".

Une série de rencontres avec les partenaires de l'expédition ont conduit à la production d'une vingtaine de pistes d'action. Huit d'entre elles ont été approfondies en atelier et constituent le livrable finale de l'expédition (voir les résultats ci-dessous).



Les résultats de cette production ont été présentés lors de la conférence Lift with Fing 2014, organisée à Marseille le 22 octobre. Ils ont aussi alimenté un atelier Questions Numériques le 23 octobre, réunissant une centaine de personnes, pour imaginer de nouvelles organisations du monde du travail.

LES RESULTATS

- **LES PISTES D'INNOVATION**

- **Pack autonomie : consolider la musette numérique du travailleur**

Le projet vise à aider l'individu à remplir et augmenter sa musette numérique, c'est-à-dire son environnement de travail personnel, comprenant des outils, des méthodes, et adapté à ses besoins, ses activités, tout au long de la vie.

- **Définir la guilde des autonomes : Vers de nouveaux engagements professionnels et appartenances collectives**

La (ou les) Guilde(s) des autonomes redessine pour l'individu un (ou des) espace(s) collectif(s) d'appartenance et de solidarité. Quel que soit son statut ou son itinéraire, l'individu doit pouvoir y trouver les conseils nécessaires (formation, bilan, reconversion, valorisation), les bonnes entrées vers les droits et démarches, et un espace de réassurance.

- **Nouvelles pratiques de travail, nouveaux usages de dialogue**

A travers une méthodologie d'observation-réflexions-actions, il s'agit de partir de l'analyse des pratiques de travail réelles pour penser les évolutions possibles des modalités de dialogue social dans les organisations.

- **Développer et reconnaître l'intelligence et les compétences collectives**

Le projet a pour but de développer une "culture du collectif" au sein des entreprises pouvant favoriser l'implication des salariés, l'acquisition de nouvelles compétences, le développement de la mobilité interne, l'innovation.

- **Zone d'autonomie temporaire dans l'activité - une latitude plus grande dans la gestion de son temps**

Le projet vise à redonner du sens au travail en autorisant, sur le temps de travail prescrit, d'autres formes d'activités favorisant la réflexivité sur les pratiques, l'échange entre pairs, la transmission de savoir-faire, l'apprentissage ainsi que d'autres formes d'engagement liées à l'activité professionnelle. Pour cela, il cherche à insérer les entreprises dans un écosystème territorial riche et propice aux projets.

- **Trouver espaces de travail partagé(s) à son pied...**

Le projet consiste à structurer à l'échelle territoriale un réseau d'espaces de travail partagés afin que ceux-ci puissent plus naturellement se mailler avec les besoins du tissu socio-économique. L'objectif de meilleure coïncidence entre l'offre et la demande se base sur un travail de caractérisation des espaces de travail partagés existants, ainsi que des besoins des usagers, des organisations, et de leur mode projet.

- **La VAE étendue : valorisation des acquis et expériences étendues. Ou comment se révéler à soi-même et aux autres**

Le projet a pour objectif de développer et systématiser la validation des acquis et des expériences "étendues" des individus qu'ils soient dans l'emploi, rattachés à une organisation,

ou dans une activité non rémunérée. Le projet s'appuie sur plusieurs leviers d'actions : des processus de valorisation de l'expérience, à la fois accompagnés et individuels ; des outils de gestion et de publicisation de soi (self-Rh, eportfolio) ; des systèmes de recommandations par les pairs.

- **Mettre en place l'entreprise sans portillons**

Le projet se situe au sein d'une entreprise volontaire. La condition de départ est une décision du Comité Exécutif portée par l'équipe dirigeante : la direction doit vouloir s'engager dans le sens d'une redéfinition complète du management, et porter la dynamique.

- **Plus 3 modèles prospectifs de nouvelles organisations du travail : La Guilde des actifs, la Société contributive, Le Capitalisme de soi.** à retrouver dans [le Cahier d'enjeux](#).

LES ESSENTIELS :

- *Le dossier de présentation de l'expédition :*
http://fing.org/IMG/pdf/Expedition_Digiwork_Dossier.pdf
- *Les livrables intermédiaires :*
 - *Bilan Lift with Fing 2014 "Tr:availer demain" (articles, comptes-rendus):*
<http://www.slideshare.net/slidesharefing/bilan-lift14fr>
 - *Résultats de la saison 1 (2013) :*
<http://www.slideshare.net/slidesharefing/digiwork-rsultats-de-la-saison1>
 - *Explorer des scénarios extrêmes (2013) :*
<http://fr.slideshare.net/slidesharefing/digiwork-scenarios-extremes-comptereendu?related=1>
 - *Veille et articles (2013) :* <http://fr.slideshare.net/slidesharefing/veille-et-articlesdigiwork2013>
 - *Synthèse bibliographie (2012) :*
<http://www.slideshare.net/slidesharefing/synthese-bibliographique-digiwork2012>
- *Les résultats de l'expédition :*
 - *Les pistes d'innovation de l'expédition :*
<http://fr.slideshare.net/slidesharefing/digiwork-les-pistes-daction>