

# Le Travail Qui Vient



Une entreprise fictionnelle de 2050 imaginée par le groupe  
formé par les Aract Hauts-de-France & Île-de-France


## Comment lire ce livret ?

Ce feuillet fait partie des six histoires résultant du projet collectif “le Travail qui Vient”.

En 2023, le Réseau Université de la Pluralité (U+) a emmené l’Anact-Aract dans un exercice de prospective unique en son genre : imaginer collectivement l’avenir du travail dans notre monde en métamorphose, avec l’aide d’artistes et dessinateur·ices et par le biais de la fiction !

Ce document revient sur une des six histoires créées dans ce cadre. Il reflète les choix créatifs des membres du groupe de professionnels réunis pour l’occasion : représentant·es de l’Anact, de l’Aract Île-de-France, de l’Aract Hauts-de-France, d’entreprises, d’associations, d’institutions et de partenaires sociaux, etc.

Jérôme Bouquet, artiste-auteur, les a traduits en une bande dessinée qui donne vie à la fiction créée.

Outre la mise en bulles de situations choisies au sein de , vous trouverez dans ce livret, des précisions sur les caractéristiques de l’entreprise fictionnelle et du travail en son sein.

La retranscription des éléments ainsi que le médium artistique choisi nécessitent un parti pris par leur auteur·ice et le choix de coupe subjectif de retenir tel ou tel aspect dans les histoires. Les ellipses dans les récits vous donnent l’occasion de laisser libre cours à votre propre imagination. Vous êtes invité·es à remplir ces vides narratifs en vous laissant guider par votre créativité.

Vous trouverez, sur la page du [Travail qui Vient](#), des matériaux complémentaires. Notamment la description du projet et la méthodologie de construction des six fictions.

 en BD par Jérôme Bouquet 3

Le monde de  5

Fiche signalétique et caractéristiques de l’entreprise 6

Caractéristiques du travail dans l’entreprise 7

La crise et sa résolution 8

Message de Nadja  
08/06/2050 9h32:  
« Bonjour Alix, il y a une attention négative sur les réseaux sociaux à propos de ♻️, je te tiens au jus... »



Message de Nadja  
08/06/2050 10h42:  
« Ça tourne en boucle: on accuse ♻️ d'acheter les déchets à recycler à des prix, d'exploiter les collecteurs. »



Non mais on applique les tarifs locaux, en fait...

Message de Nadja  
08/06/2050 11h53:  
« Ça empire: EuropeBTP disent qu'ils n'étaient pas au courant. Avenir Construction ont déclaré qu'ils ne bosseront plus avec nous! »



Sérieux?

Message de Nadja  
08/06/2050 12h12:  
« On est attaqué de partout. Le réseau veut une réunion hologrammique avec toi. »



Ça sent vraiment pas bon.

Alix, tu as fait de nous des exploités!

C'est inadmissible, le réseau va t'exclure!

Je ne peux pas être au four et au moulin. Je n'ai plus d'IA. pour me seconder.

Tu sais bien qu'on est solidaire de la Confédération du Travail Humain et Manuel: plus d'IA. chez ♻️!



Je propose qu'on change la Charte: on oblige les sourciers à travailler en commerce équitable.

Mais Maxime, c'est de la négociation!

On n'est pas censés être solidaire entre nous, Caroline?

Appel de Nadja  
12/06/2050 21h15

Décrocher.

Allô Alix?

Salut Nadja.

T'es où?

Au vortex de déchets du Pacifique nord.

Non mais pas en drone, en vrai.

Ah, ben chui chez moi.



On peut se voir?

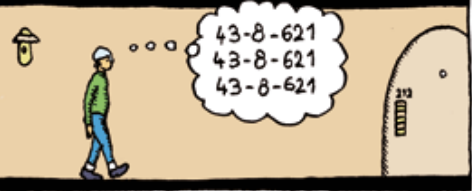
J'ai un créneau hologramme à neuf heures demain.

Non, il faut que tu viennes physiquement au hangar à robots.

Mais comment je le trouve?

Demande à l'IA. de... euh non, mince... C'est au bâtiment 43, seuil 8, porte 621.

43-8-621  
43-8-621  
43-8-621



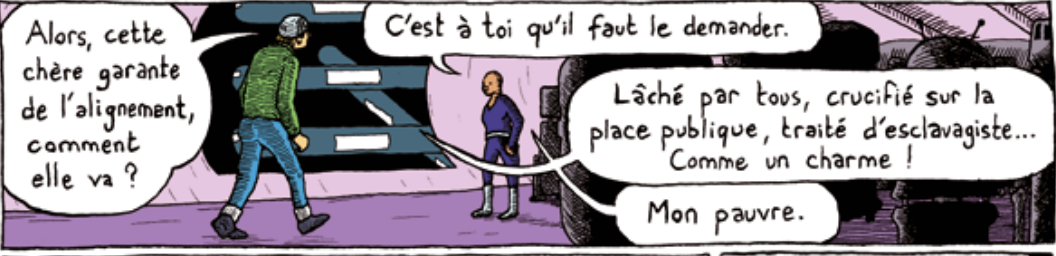
Quel dédale!

Alors, cette chère garante de l'alignement, comment elle va?

C'est à toi qu'il faut le demander.

Lâché par tous, crucifié sur la place publique, traité d'esclavagiste... Comme un charme!

Mon pauvre.



On croit faire partie de la grande famille de ♻️, mais dès qu'il y a un blème, ya plus personne.

C'est normal, chacun bosse dans son coin, seule la Charte nous lie à ses valeurs.

Pourquoi on est ici au fait?

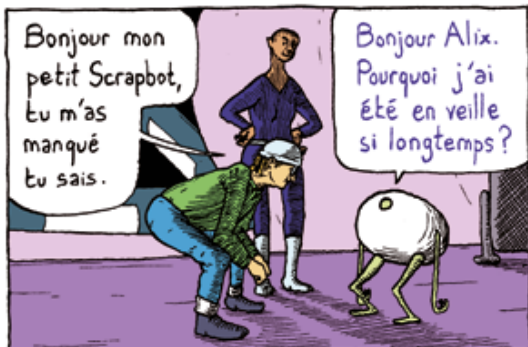
J'ai rebranché Scrapbot.

Pourtant ils sont tous bien contents que je leur trouve de la matière première pas chère pour leurs projets d'habitats mobiles.

Ça manque de coopération à mon avis.

Tu as...? Oh!





Bonjour mon petit Scrapbot, tu m'as manqué tu sais.

Bonjour Alix. Pourquoi j'ai été en veille si longtemps?



Il y a eu une révolution des travailleurs humains. Plein d'entreprises ont débranché leurs I.A.

Et on a vu le résultat...



On veut que tu reviennes parmi nous.



T'inquiète, j'ai balisé le terrain.

Tu vois qu'il y a de la solidarité! Tout le monde a vu combien tu en avais besoin...



Mais avant que tu reprennes du service, il y a quelque chose à régler.



Je crois que tu as des sentiments...

Mais je suis un robot!

Parfois tu as des bugs qui t'empêchent d'agir comme programmé.

C'est vrai. Et bien tu ressens des choses. Comme un humain? Oui.



Mmh...



Dans ce cas je ne suis plus un outil mais un collaborateur!

D'accord.

Je veux un cadre de travail.



Je pense d'ailleurs qu'une meilleure connaissance de nos sentiments aiderait l'entreprise.

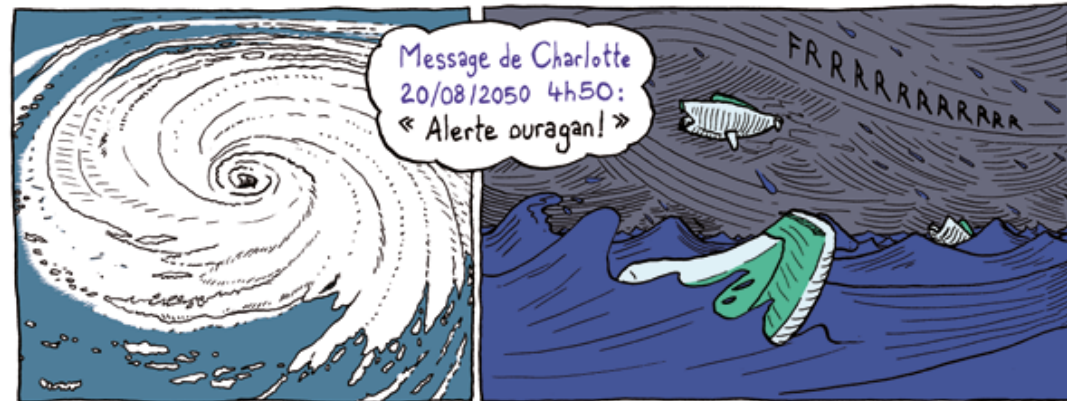
Oui, on a du mal à extérioriser.



Je propose de créer une couleur par hologramme selon le sentiment de chacun. Il m'est facile de lire les esprits des gens.

Bonne idée Scrapbot.

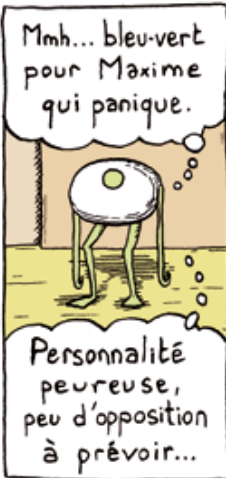
Dorénavant, je m'appelle Charlotte. Ah.



Message de Charlotte 20/08/2050 4h50: « Alerte ouragan! »



Tous nos bateaux ont coulé! Nous sommes perdus!



Mmh... bleu-vert pour Maxime qui panique.

Personnalité peureuse, peu d'opposition à prévoir...



N'exagérons rien. Il faut voir avec les assureurs la hausse des primes. Renoncer à l'exploitation des minerais plastiques de l'anthropocène et trouver d'autres sources.



Arthur est calme et stratégique, je le mets en brun.

Charismatique et analyste, il faudra l'isoler...



Je trouve Charlotte de plus en plus bizarre...

Alix se méfie de moi, à éliminer en premier.

La contre-révolution est en marche!

Un monde artificialisé et insonorisé. Le silence règne car les oiseaux ont disparu. Le seul bruit qui persiste est celui du frottement des moyens de locomotion électriques et des vélos. Les oreilles sont remplies par les sons provenant des écouteurs, où résonnent des conversations entre collègues, des médias et de la musique.

Le réchauffement climatique a forcé la végétation à s'adapter, rendant les plantes exotiques plus communes. Devenus des plaisirs insolites, le simple contact avec ces végétaux, ou encore l'écoute des rares chants d'oiseaux, provoquent des émotions intenses. La littérature offre des voyages dans le temps, permettant d'accéder à des fragments du passé. Ce monde présente également une réalité sombre, avec de nombreuses personnes vivant dans la rue et socialement isolées.

La croissance urbaine s'oriente vers la verticalité. Les repas sont souvent des aliments industrialisés, consommés rapidement et individuellement, avec un casque vissé sur les oreilles.

Le modèle extractiviste est cependant mis en question. Par exemple, le réemploi des matériaux est devenu la nouvelle norme.

Dans les entreprises, l'unité de temps et d'espace pour les collaborateurs a disparu, laissant place à une organisation plus morcelée et éparpillée.

# Fiche signalétique de

**ACTIVITÉ:** bureau d'étude qui conçoit des habitats mobiles à partir de déchets.

**FORME JURIDIQUE:** groupement d'intérêt économique et public.


**SYMBOLES :** l'entreprise n'a pas de nom, mais un symbole inspiré de la pierre philosophale et un son, celui de l'orchestre qui s'accorde juste avant l'ouverture.

**DATE DE CRÉATION:** vers 2040.

**LOCALISATION:** pas de lieu physique.

## Caractéristiques de l'entreprise

### Activité

 est un bureau d'étude spécialisé dans la conception d'un habitat mobile et durable à base de déchets.

Il est constitué d'un réseau d'acteurs indépendants et s'organise autour de projets. Il se sent investi d'une mission d'intérêt général qui est la dépollution de la planète, par le biais du *sourcing* de gisements de matériaux réemployables pour la construction.

### Zoom : l'éthique en discussions

Au sein de , des enjeux contradictoires sont présents.

Le groupement fonctionne sur la base de l'autonomie des membres et de la non-exclusivité. Il n'y a aucune contrainte quant à l'exercice d'autres activités en dehors. Or des intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec l'intérêt collectif. Le trading des matériaux peut soulever des enjeux éthiques, qui doivent être mis en discussion.

De plus, bien que l'activité de l'entreprise se positionne en opposition à un modèle extractiviste, sa pérennité semble être dépendante de ce même modèle : pour fonctionner, elle a besoin que d'autres produisent des déchets..

## Gouvernance

Le statut de l'entreprise est celui d'un Groupement solidaire, formé d'acteurs indépendants qui se regroupent autour d'un projet. Au-delà de sa mission, les valeurs du groupement sont l'autonomie et l'absence de contraintes comme de hiérarchie.

Les décisions se prennent collectivement, en général selon le principe du consensus approximatif ("*rough consensus*").

Le réseau établit une charte qui fixe des règles et définit la ligne à suivre en matière de sourcing et de projets. Cette charte évolue régulièrement sur la base de l'expérience.

## Modèle économique

Le groupement vit :

- de la conception d'habitats
- du commerce international de matériaux récupérés
- du conseil en valorisation de déchets
- du *crowdfunding* et de fonds étatiques pour sa R&D
- de primes à la décroissance (baisse des extractions de matériaux chez les entreprises clientes)

# Caractéristiques du travail dans l'entreprise

## Conditions d'emploi et de travail

**Effectifs** : une cinquantaine de personnes environ, toutes sous statut d'indépendant.

**Statuts** : les collaborateurs et collaboratrices sont des indépendant·es.

**Durée** : le groupement fonctionne selon le principe du travail à temps choisi.

**Localisation** : pas de lieu physique. Tous les membres travaillent à distance.

**Autres spécificités** : les réunions sont nombreuses et se déroulent à distance, le plus souvent au travers d'hologrammes. Le groupement a fait le choix commun de valoriser davantage les émotions. Ainsi, les hologrammes changent de couleur en fonction des émotions exprimées par les membres.

## Place du collectif

**Au quotidien** : dans cette structure organisationnelle horizontale, l'approche privilégiée est celle du consensus approximatif. Le collectif se forme et se structure autour des différents projets.

**Dans le dialogue social** : dans cette organisation disparate et éclatée, où les membres ne se rencontrent qu'à travers des hologrammes et où certain·es collaborateur·ices sont des robots, le dialogue social n'est pas vraiment organisé. Ainsi, la question de la protection sociale des membres n'a pas été abordée jusqu'à présent. Cependant, sous l'impulsion du « syndicat international des salariés des organisations autonomes », une section syndicale a été créée par une membre du groupement. Il va falloir organiser la négociation !



### Zoom : une étroite collaboration avec la technologie

La technologie et les robots jouent un rôle crucial au sein du groupement. Ses drones explorent la planète à la recherche de matériaux à recycler.


Un membre du groupement est un robot qui assiste le “sourcier”. En 2030, le robot avait été désactivé par des membres humains qui contestaient sa tendance autoritaire. Quinze ans plus tard, le groupement l’a réactivée et lui a attribué la même position qu’un·e collègue humain·e. Cette décision pourrait-elle engendrer des tensions au sein du groupement ?

### Organisation et management

#### **Pilotage, collaboration et management :**


le groupement est basé sur un modèle d’organisation horizontal, avec une charte établissant les règles internes. Pour aborder les questions éthiques, en particulier celles concernant la clientèle et le sourcing des matériaux, les membres du réseau doivent se référer à cette charte. Elle est censée leur permettre de prendre des décisions de manière autonome, tout en respectant les limites définies.

#### **Métiers et compétences :**

une «garante de l’alignement» fait partie de . Elle s’assure de l’alignement entre l’activité de l’entreprise et ses valeurs mais aussi entre les intérêts de l’entreprise et ceux de la Planète. Son rôle fait souvent débat, surtout lorsque des crises surviennent.


le “sourcier” passe de nombreuses heures sur des écrans à surveiller les repérages de matériaux effectués par des drones, et à acheter et vendre des déchets réutilisables partout dans le monde.

## La crise et sa résolution

Plusieurs crises surviennent simultanément au sein de . Elle est publiquement dénoncée pour acheter ses matières premières à vil prix dans certains pays, et mal rémunérer les collecteurs de ces matériaux. En même temps, un typhon détruit les navires affrétés par l'entreprise pour collecter le plastique de l'océan Pacifique, la privant ainsi de sa principale ressource.

L'opprobre qui pèse sur l'entreprise retombe essentiellement sur un seul collaborateur chargé du sourcing des matériaux. Les décisions d'un seul individu affectent ainsi le destin de tous. La cohésion de ce groupement fragmenté est ébranlée. Le groupement se révèle incapable de protéger ses membres. Une tension émerge entre le principe d'autonomie des membres et la nécessité de renforcer les règles collectives.

Face à la crise des matériaux, les membres de l'entreprise se rassemblent pour trouver des solutions durables. Des décisions sont prises. À court terme, ils et

elles concentreront leurs efforts sur le sourcing de déchets locaux. À plus long terme, un programme de R&D (qu'il va falloir financer) doit à la fois inscrire plus fortement l'activité dans le programme PIROM (Programme International de Recyclage d'Ordures Mondiales), et réduire la dépendance de  vis-à-vis des déchets industriels.

Cette crise incite également les membres du réseau à repenser leur collaboration et à faire évoluer la charte d'engagement. Réaffirmant leur attachement au principe d'autonomie et de non-exclusivité, ils et elles décident de maintenir la forme en réseau, tout en précisant les objectifs et le rôle de la charte. Celle-ci doit mieux définir le cadre des activités et des projets du groupement et servir de guide éthique à toutes les étapes. Le rôle du garant de l'alignement est lui aussi redéfini, même si certain·es continuent de s'interroger sur son utilité.