

# HEALTH'R



**Prenez de l'avance,  
élevez-vous !**

je R je

je R je



« Grâce à Health'R, ce sont près d'un milliard de nos anciens qui ont ainsi eu la chance de se satelliser, faisant diminuer la présence humaine et donc les inacceptables pressions sur nos territoires, tout en leur permettant de continuer à apporter jusqu'au bout leur savoir et expérience au reste de l'humanité. »

(Extrait du récit fictionnel Health'R)

Ce cahier présente l'un des dix "archétypes" d'entreprises du futur construits à partir des 12 entreprises fictionnelles de 2050 imaginées par les participant·es du projet "L'Entreprise qui Vient" porté par le Réseau Université de la Pluralité. Outre la présentation de l'archétype, vous y trouverez l'une des fictions produites dans le cadre du projet, une illustration créée par une étudiante de la Haute école d'art et de design de Genève, et une sélection de textes qui vont dans le sens de l'émergence de cet archétype.

L'archétype: la Zomblnc	8
L'entreprise fictionnelle: Health'R	20
Appuis documentaires:	
Statistiques Canada, "Les entreprises zombies"	40
David Graeber, "Bullshit Jobs"	42
José Halloy, "Technologies zombies et technologies vivantes"	46

Le site du projet "L'Entreprise qui Vient" contient de nombreux matériaux complémentaires. Vous y trouverez notamment une "note de cadrage" qui décrit le projet et explique comment les archétypes ont été construits.

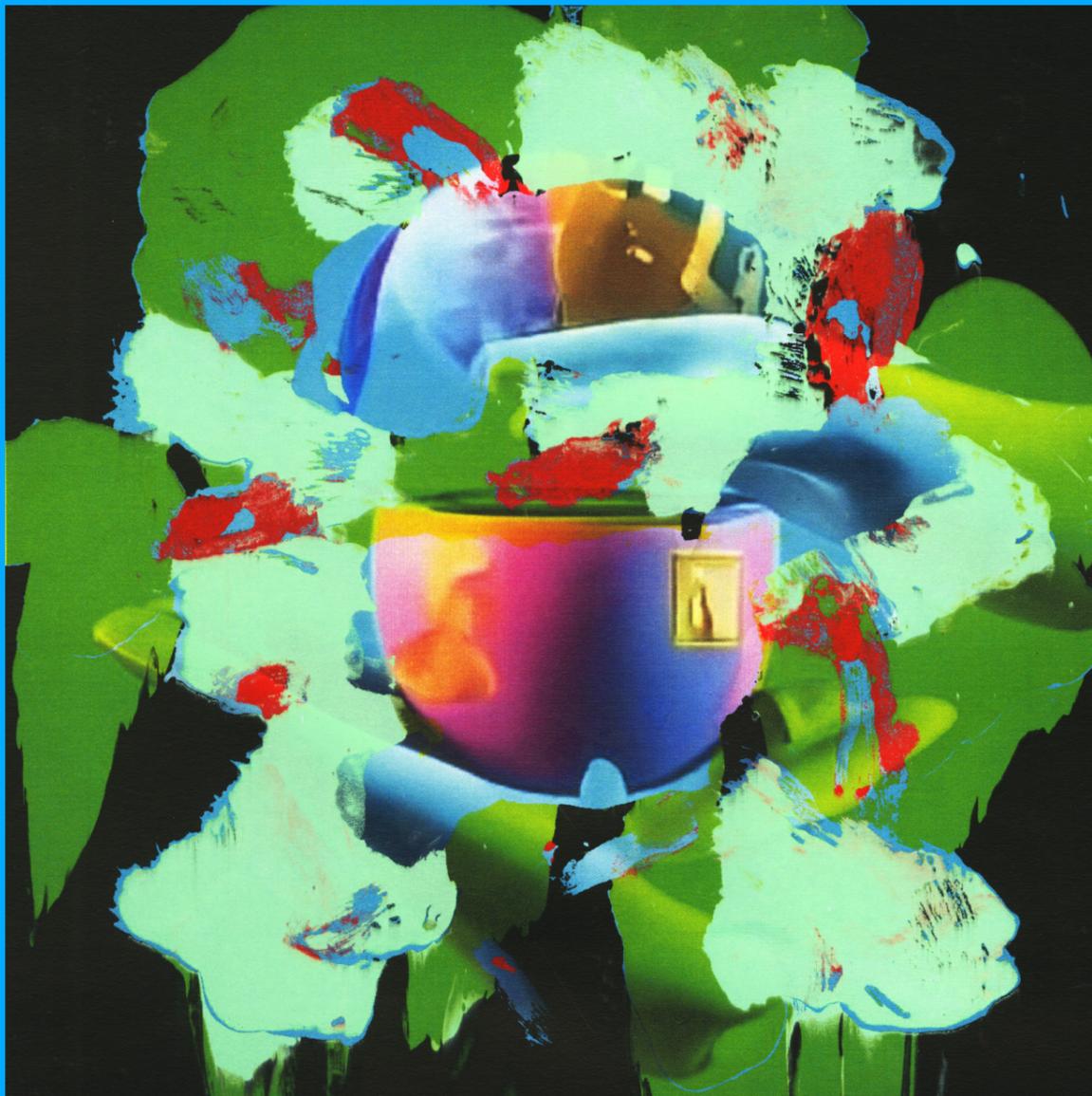


[www.plurality-university.org/fr/projets/lentreprise-qui-vient](http://www.plurality-university.org/fr/projets/lentreprise-qui-vient)

# L'archétype :

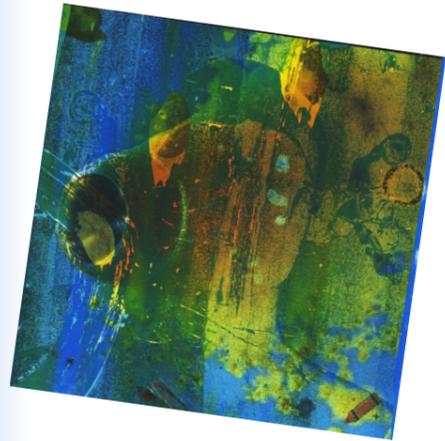
## *La zombinc*

Une Zombinc est une entreprise dont l'activité ne correspond clairement plus aux besoins de l'époque, voire s'avère carrément nuisible, mais qui continue malgré tout à fonctionner.

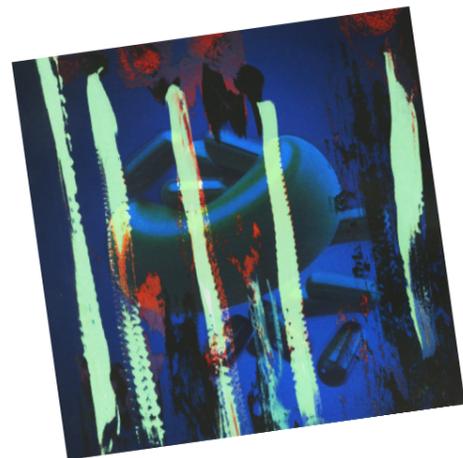




Une Entreprise Zombie (ZombInc) est une entreprise dont l'activité ne correspond clairement plus aux besoins et aux contraintes de l'époque, voire s'avère carrément nuisible, mais qui continue malgré tout à fonctionner - à la fois par inertie et parce que de nombreuses autres Entreprises Zombies ont intérêt à leur survie respective.



Son activité dépend de ressources finies et produit des déchets et d'autres effets secondaires indésirables. Elle ne répond à aucun besoin ni problème significatifs. Elle n'ouvre pas d'horizon nouveau. Elle n'excite pas particulièrement celles et ceux qui y travaillent. Et pourtant, elle tourne.



**SLOGAN**

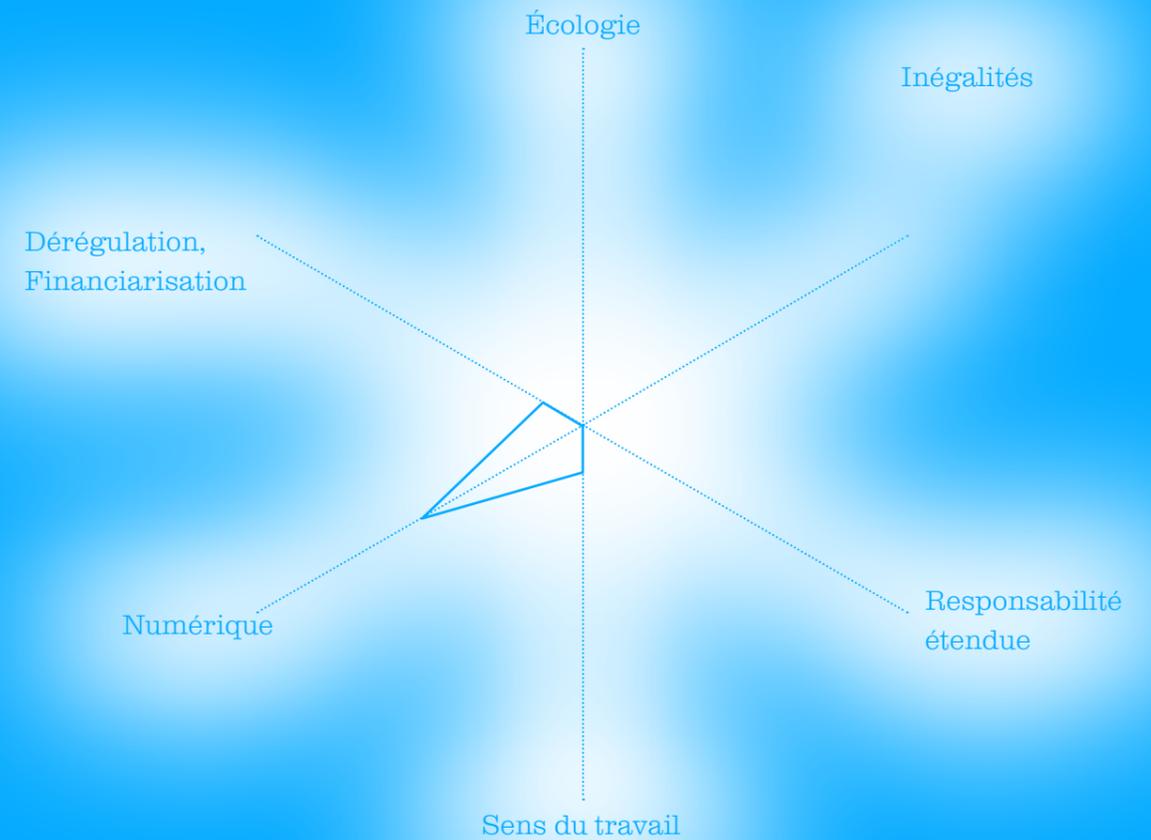
"J'y suis, j'y reste."

**SPECIFICITE**

Se contente d'exister sans produire rien de particulièrement utile ou désirable, ni répondre aux défis de son époque.

**INDICATEURS-CLES**

Rentabilité, stabilité, durée.



## ? Que produit la ZombInc ?

Tous les secteurs d'activité, ou presque, abritent des entreprises Zombies. Il est plus ou moins facile de les identifier : si le caractère "zombie" de la production de gadgets d'entreprises ou d'aliments hyper-transformés ne fait pas de doute en 2050, on continue encore de débattre du statut des entreprises de tourisme ou de transport aérien.

L'activité zombie est soutenue par tout un écosystème d'entreprises privées qui ont investi en elles ou dont elles sont clientes : banques, assurances, services aux entreprises, informatique, immobilier, distribution...

Les acteurs publics nationaux et, souvent, locaux, soutiennent également de nombreuses ZombInc au nom de l'emploi et de la paix sociale.

## De quoi vit-elle ?

La plupart des ZombInc existent depuis de nombreuses années. Le poids de leurs investissements passés engendre des coûts fixes importants qui rendent toute réorientation - et a fortiori tout abandon d'activité - très difficile. Une ZombInc ne ménage par conséquent aucun effort pour comprimer ses coûts et rendre son organisation plus efficiente.

Si leurs modèles économiques sont généralement très classiques, les ZombInc rivalisent d'ingéniosité pour jouer avec les systèmes publics, qu'il s'agisse de la fiscalité et des assurances sociales, des aides à la modernisation (numérique, écologique) des entreprises, ou encore des marchés carbone.

Disposant souvent de réserves financières et/ou immobilières significatives, de nombreuses Entreprises ZombInc tirent également une part significative de leurs revenus d'investissements financiers, voire de la spéculation.

## Qui la possède et comment se gouverne-t-elle ?

On rencontre des sociétés Zombies dans toutes les catégories, depuis la société cotée jusqu'à l'entreprise familiale, en passant par les différentes formes de coopératives, les sociétés d'économie mixte, etc.

Sauf lorsqu'elle est détenue par des fonds d'investissement qui s'intéressent avant tout à en céder les actifs, le pouvoir, dans la ZombInc, appartient au management plutôt qu'aux propriétaires. Les dirigeants ont en effet une connaissance intime de leur métier, des mécanismes financiers et juridiques qui assurent la pérennité de l'entreprise, ainsi qu'un vaste réseau de relations.

## Qui travaille pour ou avec l'entreprise ?

Une ZombInc recherche la stabilité. Son personnel se compose ainsi en majorité de salariés en contrats de longue durée. Les critères de recrutement privilégient les compétences formelles acquises dans des écoles spécialisées. La moyenne d'âge est plutôt élevée, de même que l'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de fidéliser son personnel, la ZombInc prête une certaine attention à la qualité de vie et aux conditions de travail. Il n'est donc pas désagréable d'y travailler. Les principaux troubles psychologiques recensés relèvent donc plutôt du *brown out*, ou démission intérieure, à savoir une souffrance psychologique associée à la perte de sens de son travail.

Un petit noyau de dirigeants spécialisés et de consultants circule de ZombInc en ZombInc au gré des besoins en réorganisation. Ils y apportent, qui une expérience de cost-cutting, qui une expertise en redressement, en gestion de crise, en transformation digitale ou, depuis quelques années, en transformation verte.

## Comment est-elle organisée et managée ?

La plupart des Zomblncs, en particulier les plus grosses, vivent en permanence des réorganisations. Celles-ci tiennent en quelque sorte lieu de quête de sens. Dans cette recherche permanente d'optimisation, les Zomblncs essaient successivement tous les modèles à leur portée, qu'il s'agisse du lean, de l'entreprise libérée, ou encore de l'entreprise à mission, la bio-entreprise...

## Comment mesure-t-elle sa performance ?

Cette question a peu de sens pour une Zomblnc. Elle produit et suit les indicateurs qu'exigent la loi et les banques. Elle a rarement besoin d'injections de capital extérieur, ce qui la protège des nouvelles exigences des sociétés d'investissement. Le cas échéant, ses actifs accumulés lui permettent en général d'emprunter à faible coût les sommes dont elle a besoin.

## Comment gère-t-elle son évolution dans le temps ?

La croissance reste un objectif pour la Zomblnc, mais celle-ci se méfie des accélérations (et des décélérations) trop rapides. L'objectif prioritaire est la pérennité.

## A quels risques fait-elle face ?

Les risques typiques auxquels une Zomblnc fait face sont les suivants :

- La disruption, l'irruption de jeunes entreprises plus agiles, appuyées sur des modèles d'affaires différents. Il existe aussi des startups Zombies.
- L'impossibilité physique de poursuivre son activité, que ce soit faute de ressources ou bien à cause d'évolutions climatiques (chaleur, tempêtes, montée des eaux).
- La pression sociale et/ou législative qui rend l'activité de moins en moins acceptable socialement.
- La difficulté de remplacer les personnels qui, soit partent à la retraite, soit subissent les effets du *brown out*.

- L'éco-anxiété d'une nouvelle génération de dirigeant·es, exposés par hasard ou par dessein à la réalité des crises écologiques, et qui ne parviennent plus à (se) justifier la poursuite de l'activité.
- L'avidité de fonds d'investissement qui s'intéressent à ces entreprises pour leurs actifs, et n'hésitent pas à les démanteler et à les vendre "par appartements".

## Germes du futur dans le présent

- En finance, une entreprise « zombie » est définie par son manque structurel de rentabilité : en particulier, ses profits ne couvrent pas les charges d'intérêt de sa dette.
- Le concept de "technologie zombie" porté par le chercheur José Halloy : sont des technologies "que l'on essaye de maintenir vivantes le plus possible, parce qu'elles génèrent de la croissance économique (...). Pourtant, d'un point de vue des limites planétaires et de la disponibilité des ressources, elles sont condamnées."<sup>1</sup>
- Les bullshits jobs ("emplois à la con") de David Graeber : "une forme d'emploi rémunéré qui est si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé, pour honorer les termes de son contrat, de faire croire qu'il n'en est rien."<sup>2</sup>
- La Cogip, entreprise fictive des années 1970 imaginée par le duo Nicolas et Bruno pour Canal+, qui symbolise l'inutilité, la solitude et l'ennui dans le travail.
- Toute ressemblance avec une entreprise existante ou ayant existé ne saurait être que fortuite...

1. Interview pour L'ADN, 2020 : <https://www.ladn.eu/entreprises-innovantes/redirection-ecologique-business-model-anthropocene-origens-medialab/>

2. David Graeber, *Bullshit Jobs*, Les liens qui libèrent, 2018.

# L'entreprise fictionnelle :

*Health'r*



## FICHE DESCRIPTIVE DE L'ENTREPRISE HEALTH'R

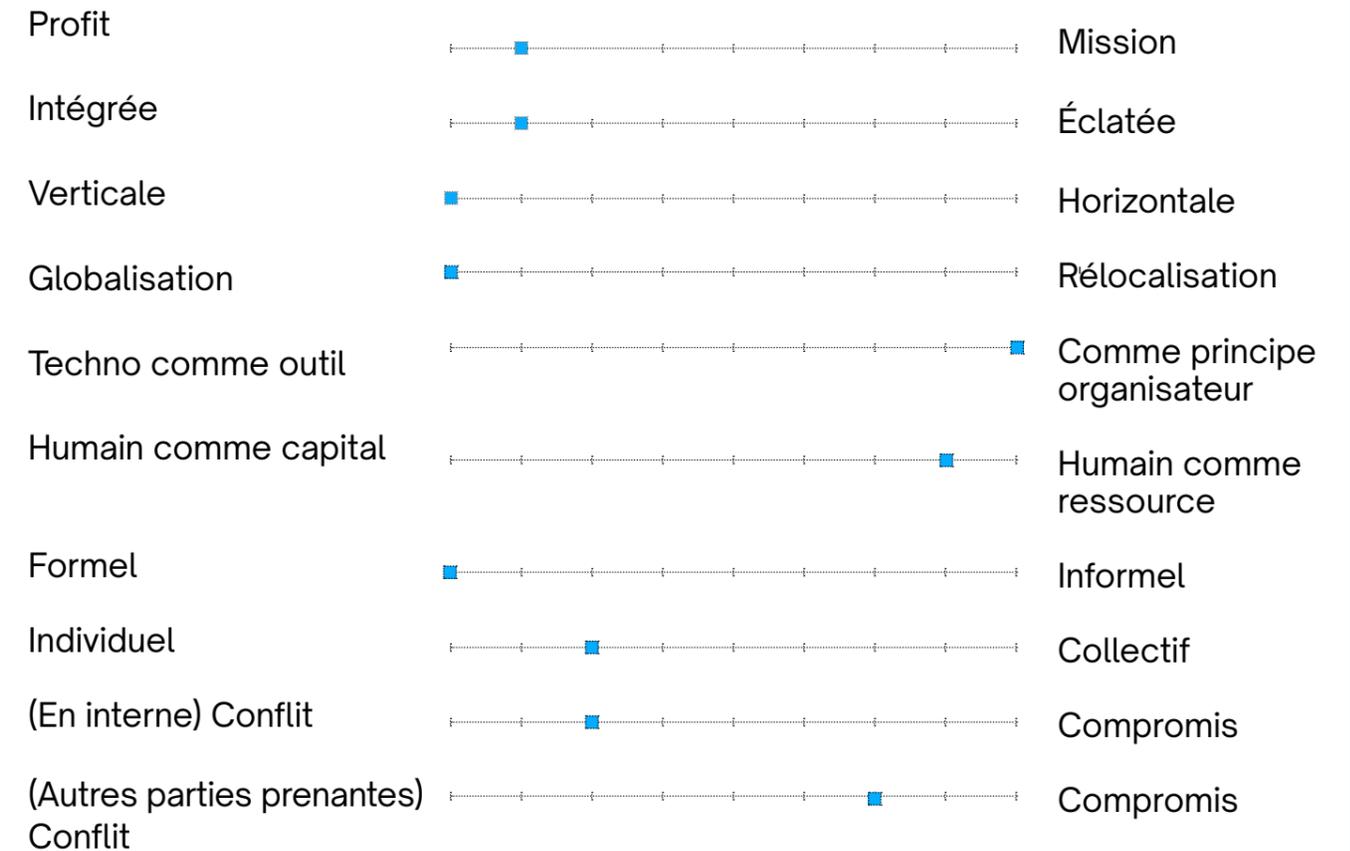


Health'R a été créée suite au délabrement des établissements de santé (Ehpad, Hôpitaux) ruinés par les conséquences de la pandémie causée par le coronavirus et ses mutations successives. À ses débuts, en 2025, l'entreprise appelée Train-Santé, transportait des malades en proposant des soins pour les maintenir en vie. Elle utilisait d'anciens trains recyclés, dispersés dans toutes les régions. « Train Santé » a rencontré un succès fulgurant et bénéficié très vite d'une reconnaissance internationale. Ce succès a permis à l'entreprise rebaptisée « Health'R » en 2029 de lever des fonds, de bénéficier de subventions et de prêts avantageux qui ont favorisé son développement rapide.

“De l'assurance santé au travail dans l'Espace.”



### Health'r : Positionnement sur les axes des « tensions »



### Le monde de Health'r : en 2050...



... La succession des crises sanitaires a conduit à un isolement croissant des personnes et à la recherche de protection et de soins de santé pérennes. Les individus, encouragés par les pouvoirs publics et les as-

surances anticipent les effets du vieillissement et cherchent à poursuivre une activité assistée qui les protégerait de la dépendance, d'un possible abandon de leurs proches ou de la société.

**STATUT**

Société anonyme.

**METIER**

Transport et Services de Santé  
Le métier Transport regroupe l'opérateur historique réseau ferroviaire et les services qui organisent les prestations sur terre, mer et dans l'espace, servies par des entreprises spécialisées.  
Le métier Santé regroupe les professions de soins qui agissent à distance ou en présentiel, des équipes spécialisées qui interviennent assistées par une intelligence artificielle omni présente,  
Le développement de Health'R s'est forgé sur la puissance de sa plateforme de services et la capacité de ses algorithmes à traiter les données démographiques et de santé de la population et de ses clients.

**EFFECTIFS**

2000 salariés. Mais les robots, et les personnes âgées mises au travail, ne font-elles pas partie des effectifs ?

**LOCALISATION**

Sur les lieux des missions. Un bus constitue généralement le « siège » de l'entreprise, à la fois vers et sur le lieu de la mission.

**CREATION**

Créée par Rosine Rémini en 2025, « Train santé » est devenue Health'R en 2029.

**MISSION**

Health'R propose des soins réparateurs destinés principalement aux personnes âgées et très âgées en leur proposant une activité résiduelle.

**PRODUITS/SERVICES /  
MODELE ECONOMIQUE**

L'entreprise maîtrise la technologie des soins de proximité ou à distance assistés par l'intelligence artificielle sur Terre et dans l'Espace. Elle dispose de compétences médicales de haut niveau.

Health'R propose différentes offres pour tous les budgets :

- Diagnostic médical,
- Soins dans les transports individuels et collectifs,
- Accompagnement pour briser la solitude (santé mentale),
- Mise en orbite pour accompagner la fin de vie en douceur...

Health'R tire la majorité de ses revenus des assurances santé et des organismes de retraite, qui la paient pour traiter ou prendre soin de leurs assurés. Elle bénéficie des adhésions directes des familles ou personnes souhaitant bénéficier de ses services.

Les prestations directes auprès des clients sont le secteur en plus forte croissance : vente de concessions spatiales et contrats de prévoyance anticipant le moment de la retraite ou de la dépendance.

Ces ressources sont complétées par la vente de données de santé et la fourniture de volontaires pour des expérimentations médicales.

**QUI Y TRAVAILLE/CONTRIBUE ?**

Health'R emploie des salariés humains, des bots et nombre de prestataires aux statuts différents, dont une proportion croissante de bots experts. L'entreprise bénéficie par ailleurs du travail à temps partiel des clients qui bénéficient des soins réparateurs.

**GOVERNANCE**

Health'R est une société anonyme de droit français. La présidente d'honneur de son Conseil d'administration est sa fondatrice Rosine Rémini. Y siègent notamment des opérateurs de transports, des représentants de l'industrie pharmaceutique et biomédicale et la Banque publique d'investissement qui a financé son développement dès l'origine.

**CONCURRENCE**

Health'R n'a pas pour le moment de concurrents susceptibles de la challenger à l'échelle de son marché.

**IMAGE, RELATIONS AVEC  
LA SOCIETE**

Health'R se heurte à des tensions internes générées par les conditions de travail à bord des navettes et des trains. Des plaintes sont rapportées qui concernent des écarts de traitement entre les humains et les bots, touchant à la rémunération et la compensation de la pénibilité.

La gouvernance d'Health'R guidée par le « Care » et la « Bienveillance », valeurs étendards de la fondatrice, est appelée à se transformer pour éviter que le rêve de bien-être promis par l'entreprise ne soit pas miné par l'aliénation croissante de ses salariés et de ses contributeurs.

La récente explosion de la capsule « Mimosa », due à une erreur humaine, avec la disparition de 80 résidents âgés est venue rappeler aux dirigeants d'Health'R son exposition croissante aux risques technologiques et la nécessité de consolider son modèle fondateur.

Un collectif d'opposants s'est indigné du fait que les personnes âgées soient « jusqu'à leur dernier souffle, réparées, ravaudées et remises au travail, au nom des impératifs économiques. » L'association a souligné les problèmes éthiques qui découlent de la gestion quasi-monopolistique des données de santé et dénonce l'absence de communication d'Health'R sur les algorithmes qui équipent ses automates de soin.

## La fiction : Health'r

### Une explosion de mimosa

Nouvelle de Ketty Steward inspirée par les travaux du groupe

« Tragique nouvelle, à l'instant ! Nous apprenons qu'une unité Health'R, la capsule Mimosa, qui accueillait quatre-vingts résidents âgés en orbite, a explosé ce matin. Les débris les plus dangereux du bâtiment sont, heureusement, tombés dans l'océan Pacifique sans occasionner de dégâts supplémentaires.

Nous connaissons tous Health'R. C'est cette entreprise d'envergure internationale, mais créée en France, sous le nom R-Santé, qui a durablement modifié le paysage du monde médical en prodiguant des soins en déplacement plutôt que dans des lieux fixes. Les capsules font partie de l'offre phare de la firme et proposent à nos aînés, trop vulnérables pour demeurer sur terre, un séjour dans l'espace ainsi que la possibilité de rester en vie et économiquement actifs plus longtemps.

Cette activité a fait récemment l'objet de controverses d'ordre éthique. La piste terroriste n'est donc pas écartée.

Nous attendons plus d'informations des autorités et de notre envoyé spécial dépêché au siège d'Health'R. Nous devrions entendre sous peu, les déclarations de la Présidente directrice générale. »

\*

La capsule qui a explosé hier s'appelait Mimosa.

Ils ont choisi de donner à ces bijoux de technologie, des noms de fleurs, comme on le faisait, il n'y a pas si longtemps, pour les maisons de retraite. Quand ma grand-mère nous écrivait de là-bas, elle mettait, en haut de sa lettre, « Les Mimosas », puis la date.

La nouvelle de l'explosion a ravivé la culpabilité qui nous ronge depuis cinq ans.

Mamie n'était plus dans cette capsule depuis deux semaines, pas en vie, en tout cas.

Nous avons été informées de son décès par un message vidéo très digne et nous avons confirmé notre choix de renoncer à rapatrier son corps. Où enterre-t-on les gens quand il n'y a même plus de terrain constructible nulle part ?

Le transfert pour incinération coûtait beaucoup trop cher et nous avons, en conséquence, opté pour la récupération d'une urne compacte, ASAP.

As soon as possible, donc pas avant une vingtaine de jours, quand il y aurait une place dans les navettes Terre-Mimosa.

Ma compagne et moi avons dû réajuster nos dosages d'anxiolytiques au moment de cette transaction, car, toutes les deux, nous avons été éduquées à des relations moins impersonnelles à la mort et au vieillissement.

L'époque ne nous laissait pas le choix, mais nous le regrettions.

De même, quand il avait fallu, à cause de la dégradation brutale de sa santé, admettre notre incapacité à garder Mamie Yvonne chez nous, ça avait été un déchirement.

Les réactions de l'intéressée ne nous avaient pas aidées. Son emploi, à ce moment-là, consistait à identifier des objets sur des photographies anciennes pour assister les Intégrateurs Automatisés de sciences sociales. Cette activité servait, en même temps, de test cognitif pour la travailleuse. Lorsque, vers 2031, son rendement descendit au niveau de celui d'un algorithme commun, sa rémunération baissa considérablement, permettant tout juste de couvrir les coûts occasionnés par son hébergement et ses soins. Mais son état s'est ensuite très vite détérioré : performances limitées, arrêts maladie et frais de santé en augmentation. Nous n'avions plus les moyens. C'est à ce moment-là que Health'R nous a fait une offre difficile à décliner. Ils recouraient à des mots humains et doux, mais Jill et moi n'étions pas dupes.

Ce qu'ils nous proposaient, c'était de nous débarrasser du fardeau que représentait Yvonne et de la réparer autant de fois que nécessaire, pour la garder utile et rentable jusqu'au bout.

Les arguments destinés à convaincre Yvonne étaient parfaitement ridicules. Chez nous, elle avait déjà accès à un parc végétalisé, avec des animaux et des arbres fruitiers. Elle interagissait avec des voisins de tous âges et n'avait jamais souhaité se faire des amis de sa génération pour évoquer le bon vieux temps.

Nous avons tous accepté la proposition, de mauvaise grâce, pour une seule raison, celle-là même qui l'avait motivée de prime abord et qui dictait la plupart de nos décisions : l'économie.

Nous détestions cet état de fait, mais n'avions aucun moyen de l'infléchir. Alors, à 82 ans, Mamie Yvonne était partie dans sa capsule de vie pour personnes âgées, d'où elle nous écrivait pendant les deux premières années,

des courriers à double fond qui entretenaient notre sentiment de culpabilité. Dès la troisième année, les lettres, désormais composées à l'ordinateur et envoyées sous forme de fichiers, pour de prétendues raisons écologiques, n'étaient plus de sa main. Malgré l'utilisation de ses expressions préférées, il manquait au rédacteur le piquant caractéristique d'Yvonne et son humour grinçant.

Les nouvelles se voulaient plus rassurantes, tout en nous préparant à l'approche de son décès.

\*

J'ai été très surprise que Health'R m'écrive pour me demander de m'associer à l'effort d'enquête suite à l'explosion. Où en était le corps d'Yvonne ? Toujours conservé sur place ?

« Comme vous, nous avons soif de connaître la vérité sur ce drame », affirmait le message.

Je m'étais imaginé qu'une analyse en interne de leurs batteries de logiciels avait permis de détecter une défaillance mécanique imprévisible ou un autre aléa de ce genre. De toute évidence, il n'en était rien et ils avaient besoin des contributions de tous les proches des résidents, vivants et morts, pour régler les frais d'enquête.

Il n'y aurait pas de coût visible pour nous, car il nous suffirait de donner notre accord pour que les intérêts générés par les micro-immobilisations de nos flux monétaires soient reversés préférentiellement à cette action.

J'ai accepté.

C'était le moyen d'avoir accès aux coulisses de l'instruction, car les familles recevraient un compte rendu des éléments collectés et auraient la possibilité de suivre en direct, via leurs caméras, le travail des experts.

Au début, ils ne trouvaient pas grand-chose.

Des programmes indépendants avaient étudié les codes informatiques, sans y déceler aucune erreur.

On avait ensuite examiné les profils des clients mécontents. Ces derniers étaient peu nombreux et avaient, pour la plupart, accepté des compensations financières conséquentes. Aucun n'était plus assez furieux pour commettre un assassinat de masse. Ils disposaient, d'ailleurs, tous, d'un alibi vérifiable pour les trente-six heures précédant l'incident.

C'était aussi le cas des opposants politiques les plus virulents.

Les rapports sur la maintenance automatique du matériel de la capsule, établis par deux brigades distinctes, n'avaient rien révélé de concluant. Une équipe avait été chargée d'examiner les débris dès que ceux-ci seraient récupérés.

Restait la piste, plus probable, d'une erreur humaine. L'explorer prendrait du temps.

Je m'aperçus que participer à cette recherche me donnait l'occasion de mieux connaître l'entreprise à qui j'avais confié les dernières années de vie de mon aïeule et m'aidait à faire la paix avec le sentiment de l'avoir lâchement abandonnée.

Je fis, avec les enquêteurs, le tour des opérateurs de soin qui pilotaient, depuis la terre, les appareils d'assistance à la mobilité des personnes âgées. « C'est comme si je leur tendais réellement mon bras », avait dit l'un d'eux.

Ces travailleurs n'avaient pas accès à quoi que ce soit qui puisse provoquer l'explosion de la capsule. Pas plus que les téléchirurgiens, télékinésithérapeutes, télégériatres, téléergonomes ou télépsychologues... Ils possédaient, dans l'unité, les extensions fonctionnelles de leurs membres et de leurs organes sensoriels, mais n'étaient pas libres, autrement, d'aller ou venir.

Le nettoyage des surfaces était, pour l'essentiel, assuré par des automates embarqués sans lien avec la terre, programmés une fois pour toutes et rendus tout à fait inoffensifs.

Health'R collaborait aussi avec quelques sous-traitants et nous demanda de voter pour la poursuite de nos micropaiements afin de financer des investigations dans cette direction.

L'acquiescement a été massif et décisif.

Nous avons découvert des dizaines d'exécutants qui consacraient une portion, parfois minuscule, de leur temps de travail à Health'R et le reste à d'autres entreprises.

C'est parmi eux que se trouvait celui que tout désignait comme le responsable de l'explosion. D'après les registres sauvegardés en simultané, la dernière opération pour Mimosa effectuée par l'individu enregistré sous le matricule 112 113 519 datait de seulement deux secondes avant la déflagration.

Quel était son emploi ?

112 113 519 n'intervenait qu'une fois tous les deux mois pour contrôler sur console les mouvements des automates de vidange. Il s'agissait d'une tâche dite « complémentaire », ce qui signifiait que, non indispensable, elle n'existait que par la nécessité d'occuper une personne à besoins particuliers. Un citoyen en convalescence ? Un handicapé chronique ?

En quelques requêtes simples, nous découvrièmes, avec stupeur, que cette mission avait aussi été la toute dernière de 112 113 519, qui répondait au prénom d'Héliot.

112 113 519 était un travailleur âgé qui vivait lui-même dans la capsule Mimosa.

On pouvait voir qu'il avait enclenché, à chacun de ses services, sans nécessité, le mode manuel de sa console. Cela lui permettait, à distance, d'ouvrir des vannes, de récolter les huiles et carburants usés et de les stocker au bon endroit.

Tout s'était déroulé normalement, les cent cinquante et une dernières fois. Que s'était-il passé cette fois-là ?

Avait-il, accidentellement ou volontairement, renversé un fluide combustible sur un composant sensible déjà trop chaud ? L'expertise matérielle viendrait le confirmer.

Héliot 112 113 519, d'après son dossier médical, était censé subir, sous peu, une évaluation cognitive complète. La totalité de ses 20 % de travail à temps partiel aurait dû être suspendue en attendant ses résultats.

Comment avait-on pu oublier de lui supprimer cette tâche ? Comment avait-on pu laisser à ce point dériver le système, pour qu'un client-employé de Health'R soit en mesure d'exterminer, en un battement de cils, 79 de ses semblables en plus de lui-même ?

Tant de questions !

Health'R proposa de réunir un groupe de réflexion pour tenter d'y répondre et empêcher que ne se reproduise pareille tragédie.

Jill et moi avons demandé à y participer. C'est peut-être notre dernière occasion d'essayer d'améliorer ce monde.



## Le dossier Health'r – 360°

Mise en fiction par Ketty Steward

Les pièces ici rassemblées proviennent de diverses sources, institutionnelles, médiatiques, privées, et visent à établir un diagnostic complet de l'entreprise Health'R, suite à l'explosion de la capsule Mimosa qui a coûté la vie à 80 personnes et une centaine de bots.

### Sommaire

1. L'identité de l'entreprise.
  - 1.1. La brochure « grand public » de la société Health'R.
  - 1.2. L'histoire de la création de l'entreprise.
  - 1.3. L'offre Low-cost.
2. Travailler pour Health'R.
  - 2.1. Annonce de recrutement pour un emploi de Manager du département spatial.
  - 2.2. Famille : Lettre d'un enfant-accompagnateur à son père resté sur terre.
  - 2.3. Discours d'une employée au congrès Health'R de 2033 sur le bonheur au travail.
  - 2.4. Annonce de recrutement d'un responsable de convoi.
3. La relation aux clients chez Health'R.
  - 3.1. Message de réclamation d'un client-employé mécontent.
  - 3.2. Le témoignage de Reinette Fanta.
4. L'image publique de l'entreprise.
  - 4.1. Tribune d'opposants au nom de la défense des personnes âgées.
  - 4.2. Tribune des contradicteurs écologistes de Health'R : Bast'R.
  - 4.3. Dans la presse : Le prix Futura Malthus remis à Health'R.

### L'Identité de l'entreprise

Les documents qui suivent montrent une entreprise créée pour répondre à des besoins concrets et essentiels et qui met en avant, dans son discours, un certain nombre de valeurs.

Health'R, si l'on en croit sa communication, s'adresse à un public large et propose des services supplémentaires à ses clients les plus exigeants, tout en investissant dans les soins solidaires en direction des plus vulnérables. Health'R semble également capable de s'adapter, en temps réel, aux différentes crises qui se présentent.

### La brochure courante « grand public » de la société Health'R

Health'R: la santé qui vous suit  
Non au virus, aujourd'hui c'est la santé qui circule!

Health'R m'a donné des ailes  
Trouvez-nous partout pour un suivi personnalisé de votre santé -  
Réponse 7 j/24 h

NOTRE MISSION: VOUS « SUIVRE » DANS VOTRE SANTÉ  
Où que vous soyez, à l'heure que vous souhaitez, Health'R vous accompagne dans votre parcours santé  
NOS PRODUITS ET SERVICES

#### Nos services:

- Soins dans les transports individuels et collectifs
- Diagnostic médical
- Accompagnement pour briser la solitude (santé mentale)
- Mise en orbite pour accompagner la fin de vie en douceur

#### Nos atouts:

- Des hommes et des bots formés par nos soins
- Votre interlocuteur (hybride) dédié
- Une couverture mondiale (nos hum-bot sont partout)
- Déjà 10 ans que nous avons fait nos preuves

#### Nos engagements:

- Des transports qui garantissent une innocuité environnementale
- Un modèle social exemplaire qui vous garantit un service d'une qualité irréprochable
- Un suivi tout au long de votre vie

Health'R vous rend votre jeunesse!

## L'histoire de la création de l'entreprise

Health R' a déjà 10 années d'existence et c'est une immense fierté pour Rosine Rémini, sa créatrice, qui n'imaginait pas une si grande longévité.

L'idée de cette entreprise lui est venue de l'expérience de sa mère, infirmière senior en 2020 restée en renfort lors de la première épidémie de Coronavirus. Cette femme avait été affectée à un train sanitaire qui transportait les malades des régions de France les plus atteintes vers les moins atteintes: de la Région Grand Est vers les Pays de Loire et de l'Île-de-France vers la Bretagne, par exemple.

L'épidémie ayant, finalement, touché l'ensemble du pays, cette expérience n'avait pas été renouvelée. Mais elle avait marqué Rosine.

Vers 2024-2025, compte tenu du délabrement des établissements de santé (EHPAD, hôpitaux, cliniques) abandonnés par l'État, en raison de leur faible rentabilité, des entreprises privées existantes ou nouvelles se positionnent sur ce marché qui avait besoin de renouvellement. Rosine était alors une jeune cadre de La Française des Transports, une entreprise semi-publique qui regroupait ce qu'il restait d'Air France et de la SNCF.

Elle imagina, alors, un nouveau service permettant d'utiliser une partie de la flotte ferroviaire désaffectée et du réseau de trains plutôt que de créer de nouveaux établissements dans un contexte où les prix de l'immobilier rendaient toute construction trop onéreuse pour une petite entreprise.

L'entreprise, sobrement appelée « train-santé », transportait des malades d'un service de santé à l'autre en prodiguant, durant le trajet, une partie des soins nécessaires au maintien de la situation des personnes et à leur préparation, notamment pour des opérations chirurgicales lourdes.

La petite entreprise sauva des vies et améliora, à son échelle, la prise en charge des malades.

Rosine profita de différentes subventions et créa des filiales à l'étranger. Son chiffre d'affaires, colossal dès la 4e année, lui permit d'investir dans de nouveaux types de moyens de transport, plus économiques et plus écologiques.

Elle employa ses propres soignants et put bientôt offrir des services de soins complets.

Qui aurait pu croire que, 10 ans plus tard, elle enverrait sur orbite des travailleurs âgés ?

## L'offre Low-cost

Article de la World Consumer Review du mois de novembre 2035

HEALTH'R se diversifie des trains vers les navires et les navettes spatiales, à des tarifs toujours prohibitifs.

C'est pourquoi un accord a été passé entre l'entreprise et l'OMS dans le cadre du nouvel accord international sur la sécurité sociale mondiale signé lors de la COPhealth 33.

Le socle de sécurité sociale inclura la possibilité de bénéficier d'une offre de soins pour les ménages dont les moyens financiers sont inférieurs au Revenu Minimum Universel+10 %, pour 1 personne, et deux fois le RMU+20 % pour un couple sans enfants. Un couple avec deux enfants ne devra pas avoir un revenu supérieur à trois RMU, chaque enfant comptant pour une demi-part.

D'anciens trains ont en effet été recyclés en centres d'accueil de téléconsultation et télésoins, et sont dispersés dans toutes les régions. Une manière de poursuivre la lutte contre les déserts médicaux.

La réserve sanitaire (médecins en retraite, jeunes internes) y œuvre presque bénévolement. Ils y gagnent quelques points supplémentaires sur leur salaire-orbite. HEALTH'R fait don de son matériel technique ancienne génération à mesure que l'entreprise renouvelle son matériel de pointe.

Pour y accéder, les ménages intéressés doivent s'inscrire au Grand Dossier des Données et accepter de partager leurs données médicales. Un moyen de lutter contre les fraudes, de prévenir certains risques de bases énumérés à la clause 325-8 de la charte de la COPhealth 33, et d'agrandir le fichier universitaire de la recherche médicale mondiale.

Certaines personnes en bonne santé initiale peuvent aussi se porter volontaires pour des expérimentations médicales (vaccins, médicaments, don d'organe).

Au bout de dix années de volontariat, elles bénéficieront automatiquement de l'offre premium pour le reste de leur vie, et peuvent en faire bénéficier un autre membre de leur famille, au choix, quel que soit son âge.

## Travailler pour Health'R

Nous avons eu accès à certains fichiers « Ressources Humaines » de Health'R qui semblent avoir été sélectionnés pour servir un propos. On lit notamment ce passage :

*« Les employés Health'R sont, depuis le début de l'aventure, la force de l'entreprise. C'est pourquoi elle met tout en œuvre, dès l'étape du recrutement, pour leur offrir les meilleures conditions d'épanouissement personnel et professionnel. »*

*Être employé Health'R, humain ou non, c'est intégrer un univers construit autour du bien-être et de l'équilibre et en particulier une prise en compte des familles des travailleurs et l'instauration de contextes matériels de travail favorables au bonheur. »*

### Annnonce de recrutement pour un emploi de Manager du département spatial

*Annnonce diffusée dans l'application « R'cruit me » qui met en relation des employeurs et des postulants selon un taux de correspondance défini par une intelligence artificielle, sur la base des caractéristiques et affinités de l'entreprise, du poste, de l'employeur et du futur employé.*

*Le taux de réussite est incroyable: 0,023 % de chance que le salarié quitte l'entreprise parce que ça ne colle pas.*

**\*\*\* Recherchons: manager du département spatial\*\*\***

Health'R est devenu aujourd'hui leader mondial et spatial du transport de santé. Pionnière, nous avons révolutionné le domaine de la santé à travers un système technologique de pointe et totalement décarboné.

Le transport spatial est notre offre de référence. Elle consiste en l'accompagnement de personnes âgées en orbite. Nous leur offrons ainsi une seconde vie.

Au cours de leur transport dans l'espace, nous réalisons des soins intensifs et complets afin de redonner jeunesse et bien-être à nos patients. Ces soins sont réalisés par un robot doté d'une IA. Ce service nous a permis d'être experts renommés en transhumanisme et robotique médicale.

Dans le cadre de l'acquisition d'un parc de 15 robots Nex+tra, dotés de l'intelligence artificielle fusIA, nous recherchons actuellement **un manager du département spatial**.

Votre mission sera de programmer ces robots et d'assurer leur intégration au contexte spatial. Vous aurez également à entraîner les IA aux services de soins.

En plus d'une excellente connaissance en intelligence artificielle, vous devez être en capacité d'animer des ateliers collaboratifs réunissant des médecins de pointe et de futurs patients pour comprendre les réels besoins de ces derniers.

Une fois formé, vous assurerez l'envoi des premiers patients qui seront soignés par ce nouvel équipement robotique.

Taux de mortalité accepté au premier envoi: 28 %

Vous aurez ainsi à manager une équipe de 19 personnes:

2 médecins et 2 chefs de projets robotiques chargés de suivre les opérations depuis la terre

15 robots Nex+Tra envoyés dans l'espace

À partir de cette étape, vous fonctionnerez en 3x8 pour assurer le suivi des vols et des opérations

Sortie d'école ou 15 ans d'expérience, formé sur le terrain ou dans les meilleures écoles, tout est ouvert!

**Compatibilité optimale des critères suivants demandés:**

Empathie: 13,93 % max

Coordination d'équipe: 74,37 %

Connaissance en robotique: 97,56 %

Travail en équipe: 2,98 %

Expert en machine learning: 90%

Intérêt pour le transhumanisme 54,26 %

Résistance Stress: 78,5 %

Une connaissance des contraintes spatiales serait un plus.

## Discours d'une employée au congrès Health'R de 2033 sur le bonheur au travail

Je suis chirurgienne de la carotide et cela fait maintenant 10 ans que je travaille pour Health'R.

Je suis sur la BU trains de nuit, entre Paris et Moscou. Je n'ai jamais changé de trajet, car mon affectation de poste est définitive. Comme je parle allemand, russe et polonais, on m'a affectée sur ce trajet.

La carotide, c'est une des dernières spécialités de chirurgie pour lesquels ils nous font travailler dans le train. Depuis 10 ans, la plupart des interventions se font avec les robots chirurgiens.

[...] J'aime quand je peux avoir des humains avec moi. Depuis que tous les actes sont pratiqués par des robots-cobots, à part les patients et les agents de maintenance, tout le temps en grève pour leurs histoires de salaire-orbite, il n'y a plus grand monde dans le train.

J'aime aussi pouvoir faire l'aller-retour sans devoir rester dormir à Moscou. Je peux ainsi profiter du wagon jardin. J'y ai installé une petite serre où je fais pousser quelques vivaces et mon raisin.

On a aussi un espace très cosy, où je peux me reposer. J'en profite pour faire un visio-hologramme avec ma fille qui est Chief Happiness Officer dans la division spatiale.

Mais ça c'est quand on n'a pas de problème d'odeurs. En effet, depuis qu'une partie de l'énergie motrice des trains est produite par méthanisation des déchets des patients, il y a de temps en temps des soucis dans le système d'aération.

### La relation aux clients chez Health'R

Les clients, qu'ils soient ou non employés par Health'R, ont toujours la possibilité d'évaluer le service et de communiquer avec les interfaceurs de l'entreprise. Malgré les efforts de l'organisation, une insatisfaction peut toujours survenir. Health'R veille à prendre en compte tout feed-back et à proposer des solutions adaptées à chaque cas.

## Message de réclamation d'un client-employé mécontent

De: Pamela Anderdaughter – Station 8, zone urbaine médiane nord – AB424 Antagonia  
Objet: Réclamation compartiment maritime  
Antagonia, le 21 août 2033  
Madame la Présidente du Comité Éthique et Bien-être de Health'R

Madame la Présidente, Madame, Chère collègue

La nuit du 4 août 2033, j'ai embarqué à Marseille sur le navire Azur affrété par Health'R pour quatre jours de croisière en Mer Méditerranée, soins offre désirants plus plus (OD++)

Employée depuis 6 ans au statut de major confirmé, salle de soins module spatial 13, je pensais pouvoir bénéficier d'une cabine seule avec espace de soins personnalisés comme le prévoit l'accord d'intéressement 2031 article 8, consacré au bien-être des salariés.

Or, sans information préalable du Responsable de convoi, le bot CV ANPE 32, j'ai été invitée à rejoindre un espace mixte Bot F/Femmes avec espaces partagés soins et maintenance.

Si la qualité de la restauration a été irréprochable tout au long du séjour, grâce aux prestations de l'équipe «Diététique», les prestations d'hébergement se sont révélées très inconfortables.

Non seulement l'espace qui m'a été attribué était une couchette à station verticale, mais surtout le bruit occasionné par la maintenance des bots (recharge de nuit et opérations reset régénérantes) a troublé de manière récurrente et insupportable mon sommeil pourtant garanti pendant les 8 premières heures.

Dans ce contexte, les soins réparateurs liés à ma classe d'âge 65+/75 – n'ont pas complètement permis la remise en forme espérée pour reprendre les vols le 1er septembre prochain et offrir les meilleurs services aux désirants des modules spatiaux.

Je fais donc appel par la présente au comité «Éthique et Bien-Être» de Health'R pour pouvoir bénéficier au cours de l'année 2034 d'une nouvelle offre à titre gracieux (compartiment train ou maritime) dans les conditions du contrat-offre Désirants ++.

J'espère, Madame la Présidente, Madame, chère collègue que ma réclamation sera entendue et je vous adresse dans cet espoir mes salutations solidaires les plus collectives.

Pamela Anderdaughter – Major module spatial 13

## Le témoignage de Reinette Fanta

Première femme noire à la tête de la plus grosse entreprise française de gestion de carburants écologiques, ma vie a été bien remplie d'un point de vue professionnel. Je n'ai donc jamais ressenti le besoin de fonder une famille et je me suis retrouvée à l'âge de la retraite sans personne autour de moi.

À la suite d'un accident spatial me laissant hémiparétique, j'ai dû céder mon entreprise à mon associée. Ayant gardé toutes mes facultés intellectuelles, je n'avais, toutefois, plus de quoi les utiliser. Vivant seule et sans possibilités de me déplacer facilement, je m'ennuyais ferme.

En lisant le journal, j'ai vu que NewAge proposait de faire travailler chacun à la mesure de ses capacités sur la station 4U297 en orbite depuis 5 ans. Et qu'elle avait un partenariat avec Health R' qui lui permettrait de me remettre sur pied dans la navette Health'Express pendant la durée du trajet. Retrouver un emploi et être de nouveau utile à la société, c'était plus que je n'espérais!

J'ai donc décidé de tenter l'aventure. Bien m'en a pris! À peine dans la navette, j'étais totalement prise en charge.

Grâce à ses avancées médicales, son matériel ultra-performant, à la compétence du personnel médical et surtout de ses chirurgiens à distance, Health R' a su me redonner l'entière mobilité de tous mes membres.

Si toute la navette est robotisée, nous ne souffrons jamais de solitude, car le personnel médical est disponible 24 h/24 h en téléconsultation, mais surtout parce que le fonctionnement de la navette nous permet d'échanger avec les autres passagers à notre guise. Tout est fait pour que mon séjour soit agréable: une spacieuse cabine équipée en fonction de mon handicap, des soins réguliers et une gamme de loisirs et d'activités qui m'ont permis de reconstruire un tissu social et de rencontrer d'autres personnes dans ma situation. Sans compter l'excellente nourriture à bord qui a entièrement participé à mon contentement.

Je recommande Health R' à toute personne qui souhaite retrouver une vie normale, même à un âge avancé!

## L'image publique de l'entreprise

La notoriété de l'entreprise, quasi-incontournable, en fait un sujet régulier pour les médias officiels ou indépendants. L'entreprise se réclame des choix et valeurs de la société au cours des dix dernières années et, à ce

titre cristallise l'opposition de groupes marginaux, porteur d'idéologies différentes. Pour autant, la reconnaissance, dans l'espace public, des apports de Health'R reste acquise et régulièrement renouvelée à un niveau symbolique, par des prix et distinctions.

## Tribune d'opposants au nom de la défense des personnes âgées

*Tribune de l'ASIG – Version longue pour écrans de lecture domestiques et vocoliseurs*

Nous, membres de l'ASIG, Association pour la solidarité interGénérationnelle, tenons à nous indigner de la place qui est laissée à la société Health R' dans notre pays.

Non contente de s'accaparer les prix et les aides destinées aux entrepreneurs en difficulté cette entreprise bénéficie de subventions publiques sans la moindre transparence afin de mener des activités pour le moins condamnables.

Nous savons quels problèmes éthiques découlent de la gestion quasi-monopolistique de nos données de santé. D'autres ont déjà dénoncé l'absence de communication sur les algorithmes qui équipent les automates de soin.

Nous souhaitons dénoncer, aujourd'hui la façon dont sont traités les plus âgés d'entre nous.

Sous prétexte de les protéger de maladies auxquelles ils seraient prétendument vulnérables, nous les excluons de la compagnie physique des plus jeunes, leurs enfants, leurs petits-enfants.

Dès 60 ans, le droit d'appartenir à une famille leur est tout simplement dénié, et ils sont mis à l'écart sans justification valable.

Pourquoi ne pas consacrer nos moyens à lutter contre les fameuses maladies?

Nous excluons donc, sous des prétextes fallacieux, les personnes âgées de la participation à la convivialité intergénérationnelle, mais pas de la contribution à l'économie. Ça, non!

Jusqu'à leur mort, jusqu'au dernier souffle, les personnes âgées sont réparées, ravaudées, et remises au travail, au nom des impératifs capitalistes qui seuls règnent de nos jours.

Sont-ce là les valeurs que nous défendons?

Plus égoïstement, est-ce ainsi que nous voulons être traités quand nous en aurons l'âge ?

Ø Pour en savoir plus sur l'ASIG, dites «plus» ou cliquez ici

Ø Pour adhérer immédiatement, dites «Adhérer» ou cliquez ici

### Dans la presse : Le prix Futura Malthus remis à Health'R

10 ans déjà que Health'R a été créé par Rosine Remini, fille d'une infirmière retraitée qui était déjà dans le lucratif business du transport de malades pour désengorger les hôpitaux. Certains s'en souviennent encore, c'était lors de la toute première crise sanitaire du siècle. Rosine et sa bande, une poignée de visionnaires, en ont tiré des leçons. Avec l'accroissement démographique, le vieillissement de la population et son besoin grandissant de services de santé, les impasses environnementales ou encore le manque de place chronique sur notre planète, et dans le contexte de la Covid-2027 qui sévit encore, les services de cette entreprise familiale devenue holding internationale sont plébiscités.

Une masse croissante de familles et d'individus qui souhaitent continuer à vivre plus longtemps tout en restant utiles est prête à se mettre à l'abri en partant travailler dans des vaisseaux spatiaux entièrement médicalisés et, bien sûr connectés.

Hier, c'est le robot intelligent Futura, successeur de l'académie Nobel, qui a décerné son prix le plus prestigieux à Health'R: le prix Malthus.

Ce prix est décerné chaque année aux entreprises ayant le plus contribué au dépeuplement – pacifique – de la surface terrestre. Grâce à Health'R, ce sont près d'un milliard de nos anciens qui ont ainsi eu la chance de se satelliser, faisant diminuer la présence humaine et donc les inacceptables pressions sur nos territoires, tout en leur permettant de continuer à apporter jusqu'au bout tout leur savoir et expérience au reste de l'humanité.

La fondatrice de Health'R, Rosine, a souhaité célébrer ce prix en embarquant sur le vaisseau Acculéo, où elle prévoit de passer le reste de sa vie dans une bulle de bien-être et de productivité. [...].



# Les appuis documentaires



Contrairement aux autres cahiers “Archétypes” de L’Entreprise Qui Vient, nous n’avons pas soumis cet archétype à des expert·es, ni à des participant·es des ateliers d’écriture. D’une part, la ZombInc n’existe pas en tant que telle dans les récits issus des ateliers : l’archétype est plutôt apparu “en creux”, comme ce qu’il pourrait advenir si les entreprises fictionnelles que nous avons imaginées n’allaient pas au bout de leur intention ou ne résolvaient pas leurs contradictions. D’autre part, la ZombInc s’inscrit trop clairement en continuité du pire des entreprises actuelles, que nous ne jugions pas nécessaire d’interroger des expert·es à son propos !

Nous avons donc choisi trois textes, ou extraits de textes, issus de trois sources inspirantes pour examiner la ZombInc :

- Une analyse économique sur ce que l’on décrit, en finance, comme des “entreprises zombies”. Imaginée avant de prendre connaissance de ces études, la ZombInc en calque pourtant plusieurs caractéristiques...
- L’article de David Graeber, “A propos du phénomène des bullshit jobs” (2013), depuis étendu sous forme de livre (éd. Les liens qui libèrent, 2018).
- L’explication du concept de “technologie zombie” par son auteur, le physicien José Halloy.

## Étude : Les entreprises zombies

Rapport de Statistiques Canada, mars 2023, par Alexander Amundsen, Amélie Lafrance-Cooke et Danny Leung: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023003/article/00003-fra.htm>

“Divers signes indiquent que le processus de destruction créatrice subit un ralentissement dans les économies avancées. Ces signes sont, notamment, un ralentissement agrégé de la productivité, accompagné d’une diminution des taux de croissance agrégés de la productivité ; une dispersion croissante de la productivité entre les entreprises les plus productives et les moins productives ; (...) et une baisse du taux d’entrée et de sortie des entreprises, ce qui représente une diminution du dynamisme des entreprises.

Ces tendances supposent une importance croissante d’entreprises faibles qui ne quittent pas le marché, auxquelles la littérature a donné le nom d’« entreprises zombies ». Les entreprises zombies sont des entreprises qui obtiennent de piètres résultats pendant une longue période sans quitter le marché. Leur part augmente au fil du temps dans beaucoup d’économies avancées. On constate qu’elles sont moins productives, qu’elles sont plus endettées, qu’elles font moins d’investissements, qu’elles réduisent la productivité agrégée et celle de l’industrie, et qu’elles nuisent aux perspectives de croissance des entreprises saines au sein de ces mêmes industries.

(...) L’origine des entreprises zombies provient d’études qui visaient à analyser la stagnation macroéconomique au Japon dans les années 1990. Les banques japonaises gardaient en activité des entreprises faibles et insolubles. Sous la forme d’un délai de grâce, les banques ont maintenu et prolongé leurs conditions de crédit pour ne pas inscrire de prêts non productifs dans leurs bilans. (...)

La première étude à grande échelle sur les entreprises zombies de l’OCDE démontre que les entreprises zombies sont répandues et de plus en plus présentes dans de nombreux pays de l’OCDE<sup>3</sup>. Cette étude a suscité de l’inquiétude chez les décideurs, car la question des entreprises zombies n’est plus limitée à des pays particuliers ou à certaines périodes économiques, mais constitue un problème à long terme ayant des conséquences économiques réelles. L’OCDE a démontré que les entreprises zombies ont une productivité inférieure à celle des entreprises en bonne santé, ce qui laisse entendre que leur prévalence ralentit la productivité

3. Müge Adalet McGowan, Dan Andrews et Valentine Millot, “Insolvency regimes, zombie firms and capital reallocation”, Documents de travail du Département des Affaires économiques de l’OCDE, 2017 : [https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/insolvency-regimes-zombie-firms-and-capital-reallocation\\_5a16beda-en](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/insolvency-regimes-zombie-firms-and-capital-reallocation_5a16beda-en)

agrégée. Elles accaparent des ressources, comme le capital, qui pourraient être mieux utilisées dans d’autres entreprises saines, ce

qui contribue à une mauvaise distribution de ressources. Elles congestionnent les marchés des intrants et des extrants en faisant concurrence aux autres entreprises sur le plan des crédits, des salaires et des prix des extrants et freinent ainsi la croissance d’entreprises saines au sein des mêmes industries, ce qui laisse entendre que la présence d’entreprises zombies produit des externalités négatives.

(...) Les enjeux associés aux entreprises zombies ont incité des chercheurs à produire des études pour examiner les raisons de la zombification. La littérature présente cinq principaux facteurs. Le premier facteur est l’incitation perverse des banques visant à protéger leurs bilans, par exemple à satisfaire aux exigences en matière de capitaux, ce qui entraîne l’octroi de délais de grâce excessifs envers des entreprises faibles. Le deuxième facteur est la mauvaise conception de régimes d’insolvabilité qui créent des obstacles empêchant les entreprises de quitter le marché ou de se restructurer, ce qui fait en sorte que des entreprises non viables survivent. Le troisième facteur concerne les programmes d’aide des gouvernements, comme les aides directes et celles liées à la fiscalité, qui permettent à des entreprises faibles de rester sur le marché plutôt que de le quitter. Le quatrième facteur est la baisse des taux d’intérêt qui réduit les coûts de service de la dette des entreprises, diminue l’incitation à mettre fin aux prêts non productifs et suscite un plus grand appétit pour le risque chez des créanciers. Le cinquième facteur est la volatilité des prix des extrants, comme les prix des produits de base, ce qui a pour conséquence la zombification d’entreprises en raison de la fluctuation de bénéfices. Ces facteurs ont tous été suggérés comme des raisons potentielles de la zombification des économies avancées, sans qu’aucun facteur unique n’ait été trouvé pour expliquer les tendances observées dans tous les pays. (...)

## Article : À propos du phénomène des Bullshit Jobs

David Graeber, *Strike!*, août 2013 : <https://www.atlasofplaces.com/essays/on-the-phenomenon-of-bullshit-jobs/>

« En 1930, John Maynard Keynes prédisait qu'à la fin du siècle, la technologie serait suffisamment avancée pour que des pays comme la Grande Bretagne ou les États-Unis parviennent à la semaine de travail de quinze heures. Il y a de nombreuses raisons de penser qu'il avait raison. Du point de vue technologique, nous en sommes capables. Et pourtant, cela ne s'est pas passé comme ça. Au contraire, la technologie a été mobilisée, autant qu'elle pouvait l'être, pour trouver des façons de nous faire tous travailler plus. Afin d'y parvenir, il a fallu créer des emplois qui sont, en réalité, absurdes. D'immenses foules, en particulier en Europe et en Amérique du Nord, passent toute leur vie professionnelle à accomplir des tâches dont elles savent secrètement qu'il n'y a aucun besoin de les accomplir. Les dégâts moraux et spirituels qui découlent de cette situation sont profonds. C'est une balafre qui traverse notre âme collective. Et pourtant, pratiquement personne n'en parle.

[...] Que sont, précisément, ces nouveaux boulots ? Un rapport récent comparant l'emploi aux États-Unis entre 1910 et 2000 nous en fournit une image claire (et la situation du Royaume-Uni est presque identique). Tout au long du siècle dernier, le nombre de travailleurs embauchés comme employés de maison, dans l'industrie, et dans le secteur agricole, s'est effondré. Dans le même temps, le nombre de professions libérales, de managers, d'employés de bureau, de commerciaux et d'agents de service a triplé, passant du quart aux trois quarts de l'emploi total. En d'autres termes, les emplois de production ont, comme cela avait été prédit, été largement automatisés (même si vous comptez les travailleurs de l'industrie de façon globale, en incluant les masses laborieuses d'Inde et de Chine, ces emplois ne représentent plus un pourcentage de la population mondiale aussi important qu'il ne l'était historiquement).

La technologie aurait pu rendre possible une réduction massive de la durée du travail, pour libérer la population du monde afin qu'elle poursuive ses propres projets, plaisirs, visions et idées. En revanche nous avons assisté au gonflement, non pas tant des services, que des emplois administratifs, jusqu'à la création de nouveaux secteurs comme les services financiers ou le télémarketing, ou encore comme le développement sans précédent

d'activités telles que les services juridiques, l'administration de la santé et des universités, les ressources humaines et les relations publiques. Et ces chiffres ne prennent même pas en compte le nombre des personnes dont le boulot est de fournir à ces organisations un support administratif, technique ou de sécurité, ou encore toute la gamme des industries connexes (toiletteurs pour chiens, livraison de pizzas 24/24) qui n'existent que parce que tous les autres passent tellement de leur temps au travail qu'ils ne peuvent plus le faire eux-mêmes.

Ce sont ces emplois que je propose de nommer « bullshit jobs » (« emplois à la con »).

Tout se passe comme si quelqu'un inventait des boulots inutiles juste pour nous garder au travail. Là réside le mystère. Dans le capitalisme, ceci n'est en effet pas censé pouvoir advenir. Bien sûr, dans les vieux et inefficaces états socialistes comme l'Union Soviétique, où le travail était considéré à la fois comme un droit et un devoir sacré, le système créait autant d'emplois qu'il était nécessaire (c'est pourquoi dans les magasins soviétiques, il fallait trois vendeurs pour vendre une pièce de viande). Mais il s'agit précisément du genre de problème que la concurrence sur le marché est censée résoudre. Du point de vue de la théorie économique, en tout cas, la dernière chose que ferait une entreprise recherchant le profit serait de dépenser de l'argent pour des travailleurs qu'elle n'a pas vraiment besoin d'employer. Et pourtant, c'est bien ce qu'il se passe.

Lorsque les grands groupes s'engagent dans leurs impitoyables dégraissages, les licenciements et l'intensification du travail tombent invariablement sur la classe de travailleurs qui font, transportent, réparent et maintiennent en état de fonctionnement des choses ; par une étrange alchimie que personne ne parvient à expliquer, le nombre de gratte-papiers salariés, lui, semble se développer sans cesse. De plus en plus d'employés se retrouvent, d'une façon pas si différente des travailleurs soviétiques, à travailler théoriquement quarante ou même cinquante heures, mais dans la réalité seulement les quinze heures annoncées par Keynes, le reste de leur temps étant consacré à organiser ou assister à des séminaires de motivation, à actualiser leur profil Facebook ou à télécharger des vidéos.

[...] Je comprends qu'un tel argument va rencontrer des objections immédiates : « qui êtes-vous pour dire quels emplois sont réellement nécessaires ? Qu'est-ce qui est nécessaire, d'ailleurs ? Vous êtes professeur d'anthropologie, qui a "besoin" de ça ? » (et,

de fait, un paquet de lecteurs de journaux grand public considèrent mon travail comme le symbole même du gaspillage d'argent public). Et d'un certain point de vue, c'est manifestement juste. Il ne peut pas y avoir de mesure objective de la valeur sociale.

Je ne me permettrai pas de dire à quelqu'un qui est convaincu d'apporter une contribution significative au monde qu'en vérité, ce n'est pas le cas. Mais qu'en est-il de ces personnes qui sont elles-mêmes convaincues que leur travail n'a aucun sens ? Il n'y a pas si longtemps, j'ai retrouvé un camarade d'école que je n'avais pas vu depuis que j'avais douze ans. J'ai été stupéfait de découvrir que depuis cette époque il était devenu poète, puis chanteur d'un groupe de rock indie. J'avais entendu certaines de ses chansons à la radio, sans savoir que j'en connaissais le chanteur. Il était évidemment brillant, innovant, et son travail avait sans conteste illuminé et amélioré les vies de bien des personnes partout dans le monde. Mais après deux albums sans succès, il avait perdu son contrat et, endetté, avec un bébé à charge, il avait fini par « faire le choix par défaut de tant de personnes qui ne savent pas quelle direction prendre : suivre des études de droit ». Il est désormais juriste d'entreprise pour une grande firme de New York. Il était le premier à admettre que son boulot était complètement dépourvu d'utilité, ne contribuait en rien à la bonne marche du monde et, de son propre aveu, ne devrait pas réellement exister.

Cet exemple pourrait nous amener à poser bien des questions, à commencer par ce que cela dit de notre société, qui ne crée qu'une demande extrêmement limitée pour des poètes-musiciens talentueux, mais une demande apparemment illimitée de spécialistes en droit de l'entreprise ? [...] Plus encore, cela montre que la plupart des gens qui occupent ces emplois sont parfaitement conscients de cela. Je ne crois pas avoir jamais rencontré un juriste d'entreprise qui ne pensait pas que son boulot était un « job à la con ». Il en va de même dans quasiment toutes les nouvelles activités citées plus haut. Il y a une classe entière de salariés qui, lorsque vous les rencontrez dans des soirées, après avoir admis que vous faisiez quelque chose d'intéressant (anthropologiste, par exemple), éviteront soigneusement de parler de leur métier. Mais après quelques verres, ils se lanceront dans des tirades à propos du caractère en réalité inutile et dénué de sens de leur travail.

Il y a ici une profonde violence psychologique. Qui peut parler de sa dignité au travail quand il ou elle ressent secrètement que son emploi ne devrait pas exister ? Comment cela ne pourrait-il pas créer un profond sentiment de rage et de rancœur ? [...] Dans notre société, il semble qu'une règle générale veuille que plus le travail que vous faites est utile et bénéficie aux autres, moins vous êtes payé·e pour le faire. À nouveau, il est difficile d'en établir une mesure objective, mais l'un des moyens les plus simples de s'en faire une idée est de se demander : que se passerait-il si cette classe de travailleurs venait à disparaître ? Pensez ce que vous voulez des infirmières, des éboueurs, des mécaniciens, il est évident que s'ils venaient à disparaître dans un nuage de fumée, les résultats seraient immédiats et catastrophiques. Un monde sans professeurs ou sans dockers serait bientôt plongé dans de graves problèmes, et même un monde sans écrivains de science-fiction ou musiciens de ska serait clairement moins agréable à vivre. Il est plus difficile d'imaginer la façon dont l'humanité souffrirait si disparaissaient tous les patrons de sociétés financières, lobbyistes, experts en relations publiques, actuaires, télémarketeurs, huissiers ou conseils juridiques. (Beaucoup soupçonnent que le monde irait même sensiblement mieux.)

[...] Si quelqu'un avait décidé de concevoir un régime de travail destiné à maintenir le pouvoir du capital et de la finance, il n'aurait pu faire mieux. Les réels et productifs travailleurs sont sans relâche pressés et exploités. Les autres sont divisés en deux : une fraction de personnes au chômage, terrorisée et universellement vilipendée ; et une plus large fraction qui est, en gros, payée à ne rien faire dans des positions conçues pour les faire s'identifier aux points de vue et aux sensibilités de la classe dirigeante (managers, administrateurs, etc.) – en particulier ses avatars financiers –, ainsi qu'à en vouloir à tous ceux dont le travail a une valeur sociale claire et indéniable. Bien sûr, personne n'a consciemment créé ce système. Il est le résultat de près d'un siècle d'essais et d'erreurs. Mais c'est la seule explication possible à ce qu'en dépit de nos capacités technologiques, nos journées de travail comptent plus de trois ou quatre heures. »

## Contribution : Technologies zombies et technologies vivantes

José Halloy, Laboratoire Interdisciplinaire des Énergies de Demain, université de Paris-Cité  
(reprise d'une publication dans LinkedIn:  
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6978304843371192320/>)

“J’ai proposé publiquement le terme de technologie zombie pour la première fois en juin 2019 lors d’un colloque de Cerisy sur « Les Sciences humaines et sociales en recherche technologique ». Mon exposé s’intitulait : « [Contraintes de l’anthropocène : des technologies zombies aux technologies vivantes](#) ».

Comme je n’ai toujours pas publié une définition et une explication formelles de ce concept, j’en donne ici une brève explication. L’usage intensif des technologies modernes crée des crises écologiques qui réduisent l’habitabilité de la Terre pour l’humanité. La question radicale de l’écologie porte sur l’élimination des technologies insoutenables pour les remplacer par des technologies soutenables.

Les technologies fonctionnent en systèmes. Pour fonctionner, elles nécessitent la réunion de matériaux, de sources d’énergie, d’institutions, de savoir-faire, d’un système socio-économique, d’infrastructures, de l’enseignement, de compétences, d’un système politique, de choix politiques, de normes et de pratiques sociales, de géopolitique, d’une philosophie de la Nature. Cette liste n’est pas exhaustive.

La version en général plus restrictive des ingénieurs se focalise uniquement sur les aspects purement techniques. Cette vision restrictive mène à une mauvaise compréhension des enjeux. Les systèmes techniques forment des réseaux denses, entremêlés, de nombreux éléments hétérogènes en interaction. La notion de système n’implique pas nécessairement une hiérarchie des éléments, mais des interconnexions, des interrelations et des boucles de rétroaction. Isoler l’élément technique c’est le déconnecter de son mode de genèse et de fonctionnement qui est plus complexe.

Les technologies modernes se fondent sur une chimie différente du vivant qui se déploie linéairement de l’extraction minière à la décharge. Sur la base des mêmes types de matériaux et de procédés industriels, le recyclage pourrait aggraver la situation.

Par construction, ces technologies ne sont pas soutenables sur la longue durée. Ces technologies sont mortes à l’aune de la soutenabilité, mais elles continuent d’envahir la planète au détriment de l’humanité et du vivant. Elles constituent des technologies zombies.

La comparaison avec le vivant fournit des pistes pour penser la soutenabilité forte, c’est-à-dire sur la longue durée au-delà du 21<sup>e</sup> siècle. Ces technologies restent à être inventées. Ces technologies soutenables, je les dénomme « technologies vivantes », car elles doivent être compatibles avec le vivant et fonctionner sur la base de procédés semblables.”

Un projet du Réseau Université de la Pluralité, en collaboration  
avec Ingrid Kandelman (L'Onde Zéro) et Philippe Hagmann  
(Le travail redistribué).

Auteur·ices: Ketty Steward, Philippe Hagmann,  
Ingrid Kandelman, Daniel Kaplan, Chloé Luchs-Tassé

Artiste: Stanyslas Leray

Design graphique: Juliette Lépineau

2023

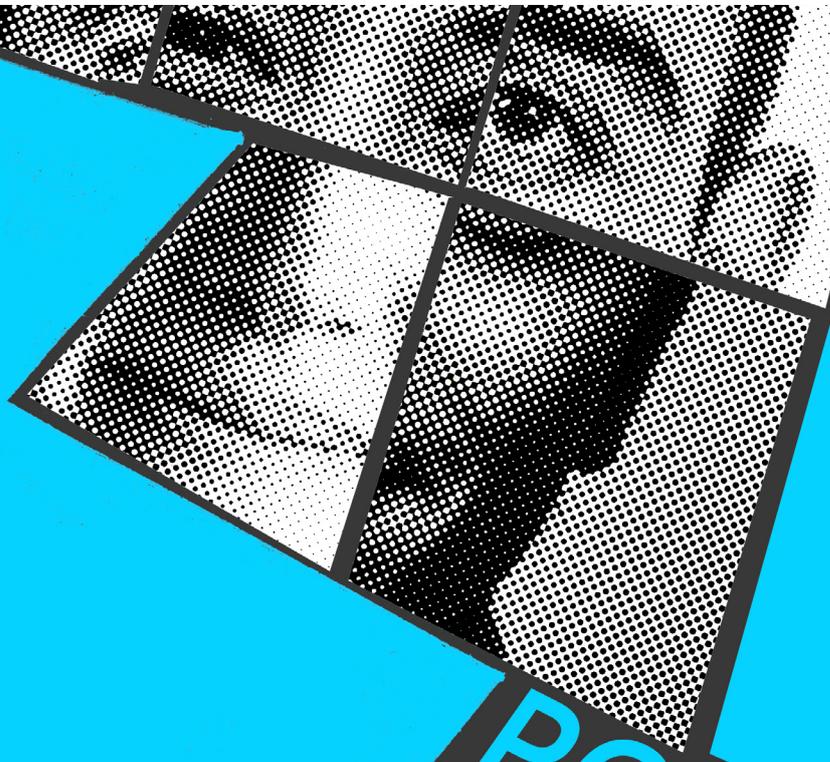
Ce livret est placé sous licence [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Comment la nature même des entreprises, leurs modèles et leurs façons de fonctionner pourraient-ils se transformer dans un futur marqué par le changement climatique, la récurrence des crises, la transformation des attentes des collaborateurs comme de la société? Mais aussi, quel rôle les entreprises peuvent-elles jouer vis-à-vis de ces changements?

De 2020 à 2022, dans le cadre du projet "L'Entreprise qui Vient" du Réseau Université de la Pluralité (U+), des représentant-es de quelque 50 entreprises et orga-

nisations ont imaginé 12 entreprises de 2050, avec l'aide d'écrivains et écrivaines de science-fiction. A partir de ce travail, dix "Archétypes" d'entreprises du futur ont été identifiés. Ce cahier présente l'un d'entre eux, enrichi d'une des fictions que les participant-es ont produites, ainsi que d'illustrations créées par les étudiant-es de la Haute école d'art et de design (HEAD) de Genève.

Lisez-le, non comme une prédiction, mais comme un appel à la discussion, à l'invention et au changement.



POUR-  
QUOI  
PAS  
VOUS ?

PENSEZ-VOUS AVOIR LE PROFIL ?

