

# Numérisation : libération ou esclavage ?

Forum œcuménique romand Monde du travail - Lausanne, 10 novembre 2018

---

La journée, regroupant plus de 50 personnes, a mis en évidence la place de plus en plus importante qu'occupent les outils numériques dans le monde du travail et dans la vie quotidienne. Actuellement en Suisse, chaque personne passe déjà en moyenne 8h48 par jour devant un écran ! Dans un proche avenir, le développement de ces outils s'annonce considérable et va poser des questions fondamentales à l'humanité.

## Exposé de Sébastien Kulling

La journée a débuté par un exposé de Sébastien Kulling, directeur romand de DigitalSwitzerland, sur la « 4e révolution industrielle ».

- C'est une révolution technologique **et** humaine
- Elle amène des changements majeurs dans la communication, qui devient plus horizontale, permettant à chacun de détenir davantage de pouvoir. C'est le cas, par exemple, entre les médecins et les patients, mieux informés sur les maladies qu'auparavant. En même temps, la révolution numérique impose un travail de compréhension et de critique vis-à-vis de l'information.
- La collaboration et la co-élaboration devient de plus en plus essentielle. Ceci génère un changement fondamental dans l'approche managériale des organisations. Il est en effet nécessaire d'apporter en plus de l'approche " Top Down ", une approche " Bottom up "<sup>1</sup>.
- L'intelligence collective ou la capacité de fédérer les différentes forces et perspectives fait partie intégralement de la culture suisse. Un autre atout sur lequel la Suisse peut s'appuyer.
- La confiance que la Suisse génère dans le monde est un facteur très positif et sur lequel elle doit capitaliser.

Cet exposé a été suivi d'une bonne heure d'échanges en petits groupes qui ont ensuite partagé quelques-unes de leurs questions et réflexions avec l'ensemble des participants.

## Echanges en petits groupes – retour des rapporteurs

### Roland Miserez

Que met-on derrière les mots : horizontalité, pouvoir partagé ? A qui profite la numérisation ? Quel est le coût humain, écologique ?

Constat : pour ceux qui dans leur métier doivent utiliser des machines numériques, s'en suit plus de stress (voire des burnouts), surtout pour les personnes moins formées. Qu'en est-il de la formation professionnelle pour tous exigée par les syndicats ?

Dans les écoles où les instruments numériques sont courants, les élèves sont à l'aise mais il est important d'éviter qu'ils n'aient avec les profs que des contacts par mails.

Une réflexion entendue : « dans mon lieu de travail la wifi marche mal, oblige à des contacts plus directs. C'est un mieux ! »

En course d'école, si on arrive dans un lieu sans réseau... les élèves écoutent au lieu d'être suspendus à leur smartphone !

La révolution numérique, on n'y coupera pas ! Ce qu'on néglige, c'est l'importance du facteur temps : le temps donné pour apprendre, se familiariser, répéter ...

### Pierre Farron

On a beaucoup parlé de la rapidité. Tout va toujours très vite... Ce mouvement rapide provoque des pressions sur chaque personne.

On a beaucoup parlé de communication horizontale mais il y a aussi des cercles qui fonctionnent selon le modèle inclusion-exclusion. Il y a des moments où vous faites partie du cercle et là, ça communique très vite; il y a des moments où, même très haut dans la hiérarchie, on peut se trouver tout à coup en dehors du cercle... et là c'est la panique.

On a aussi parlé du fait que la numérisation concerne des outils. Comme pour tous les outils, la question est de savoir comment les utiliser.

Les 3 questions que nous avons gardées pour la suite :

1. le numérique va créer d'autres emplois, lesquels ?
2. sentiment d'insécurité. Par exemple : je me suis fait pirater mon téléphone, je fais comment pour m'en sortir ?

---

<sup>1</sup> Top Down : de haut en bas. Bottom up : de bas en haut de la hiérarchie.

3. une impression de pression à la formation d'un type un peu différent de ce qu'il y avait avant. Avant on se formait en bénéficiant des acquis précédents, d'où le recours à la mémoire, alors qu'aujourd'hui on a l'impression qu'il s'agit de jeter tout ce qui a été appris auparavant. Ceci est très stressant et pose beaucoup de questions. Quelle place désormais pour la mémoire humaine ?

### **Jean-Pierre Thévenaz**

Notre groupe a vu combien l'enregistrement des données prend du temps, prend de la place dans le travail de chacun. Plusieurs métiers sont doublés du métier de gestionnaire de logiciel. Ça s'apprend et ça prend du temps. Du coup, la durée moyenne du travail journalier augmente. On est devant l'écran de 8h du matin jusqu'au soir. Il y a une certaine fiabilité dans l'accès par la machine à tous les dossiers, de savoir que tout est enregistré ; mais il peut aussi y avoir manque de fiabilité. C'est vrai que l'être humain peut aussi ne pas être fiable. La machine peut parfois l'être davantage. Toutefois, on peut toujours dialoguer avec l'être humain, ce qui est plus difficile avec la machine. Le fait que tout est écrit, que toutes les données sont enregistrées, maintenues, difficilement effaçables, ça peut être menaçant et on se demande à qui appartient l'utilisation – c'est vrai que ça peut être utile d'avoir ces données enregistrées – mais entre les mains de qui ? La machine, enfin la numérisation, elle a l'avantage d'être accessible jusque dans les endroits les plus reculés. On peut faire des transferts de fonds jusque dans les montagnes asiatiques, ce qu'on n'aurait jamais pu faire sans le système de la numérisation. Il y a des avantages notables, des raccourcissements des distances, mais, en même temps, à côté de chez soi, on peut avoir une énorme distance avec son propre voisin.

### **Jean-Claude Huot**

On a évoqué l'hygiène, l'hygiène informatique et les 5 points évoqués par Sébastien tout à l'heure. Ne faudrait-il pas en ajouter un autre, une hygiène quant à l'utilisation des outils, le besoin de se déconnecter. Quelqu'un disait : à un moment je sors de mes limites, il faut que je sorte de l'écran pour faire autre chose. Il faudrait ajouter une règle qu'on pourrait intituler le droit à la déconnexion dans le monde du travail. Une autre chose qui a été évoquée est la relation avec les personnes quand les communications informatiques remplacent les colloques. Entre professionnels, on peut échanger des informations oralement et se dire autre chose que ce que l'on peut mettre par écrit, notamment dans le domaine des soins. On peut se dire oralement des choses qu'on ne mettrait pas dans un dossier, d'autant plus si le dossier peut être lu par les patients eux-mêmes.

### **Jean-Louis Créatin**

On a beaucoup parlé d'espace et de temps. C'est surtout une question de choix pour nous : est-ce que cette numérisation est au niveau du « nous » ou bien du « je » ? Il y a à chercher une attitude juste face à cette numérisation : trouver un bon équilibre entre cette numérisation qui est partout... et ce que je suis. En revenir à la simplicité. Par exemple, une famille accro de télévision pourrait organiser des choses simples : aller dans la forêt, construire un arc.

On a aussi passablement parlé du revenu de base.

## **Intervention d'Aliénor de Fougeroux**

Aliénor de Fougeroux, psychologue du travail, nous a fait part de ses réflexions après avoir entendu ce qui a été rapporté des échanges en petits groupes.

Dans le travail actuel, un temps important est pris pour l'enregistrement des données, la mémorisation, être en connexion permanente, l'obligation de répondre quasi immédiatement aux messages.

Toutes ces tâches liées à la numérisation s'ajoutent au travail et constituent un « méta travail » qui le pollue.

Aujourd'hui, un travailleur est rarement sans avoir quelque chose à faire, il n'y a pas beaucoup de moments de pause dans une journée de travail. C'est un des effets de la numérisation qui impose une connexion quasi permanente. On est dans des multi-réalités concomitantes : on rédige un rapport et on aura 3 appels, des invitations, des mails etc., provenant aussi de la sphère privée – sphère professionnelle et privée étant mêlées – on doit être réactif tout le temps, on attend de l'individu qu'il soit comme la machine, qu'il soit plus réactif, plus proactif, plus efficace, plus rapide. C'est une autre dynamique, ça va 10 fois plus vite. Ce n'est pas évident de suivre le rythme. Au point de vue cognitif, nous ne sommes pas encore adaptés. La charge mentale, sous toutes ses formes, augmente, avec le risque de surcharge. On peut avoir des contacts par mails avec une personne travaillant dans le même bâtiment, parce qu'on a besoin de ses compétences, mais n'avoir jamais vu sa tête. Le recours exclusif aux communications électroniques entraîne un risque d'isolement.

Comment faire ? Il faut considérer l'outil comme un facilitateur afin qu'il soit quelque chose qui nous aide sans nous asservir. Il faut en avoir la maîtrise.

Face au risque « d'infobésité », de surcharge informationnelle permanente, le remède est la **déconnexion** régulière. **Inclusion-exclusion** : beaucoup se sentent exclus de ce monde numérique. La **formation** donne des outils indispensables mais elle ne suffit pas à retrouver une identité au travail.

Il y a quelque chose qui fait systématiquement baisser la charge mentale, **c'est le soutien social**. Nous sommes des êtres de chair. A un moment donné nous avons besoin de contact physique avec les gens, de se regarder dans le blanc des yeux, de se sourire ou se faire la gueule, se toucher, se donner une poignée de main. Un enfant, pour apprendre, a besoin **d'interactions**. Il n'a pas besoin d'un logiciel ou d'un i-pad, aussi bien fait soit-il... Un enfant, pour apprendre, a besoin qu'on lui parle, qu'on le regarde les yeux dans les yeux. Il faut qu'il se passe quelque chose au niveau affectif.

L'affectif est assez mal perçu dans le milieu de travail mais nous sommes **des êtres affectifs**. Nous attendons quelque chose du travail et l'employeur, lui aussi, attend quelque chose de nous au point de vue humain. Enfin, il faut parler encore de l'estime de soi et de la reconnaissance au travail. Avec la numérisation... faire bien son travail aujourd'hui, c'est quoi ? L'évaluation annuelle se fait sur quoi ? Sur les capacités intrinsèques de la personnes ou sur sa capacité de s'adapter à la machine ?

Aujourd'hui, avec la numérisation, dans la société, on demande des humains qu'ils soient des individus-machines : plus performants, plus proactifs... plus efficaces, plus résilients, capables de rebondir. Ma compétence à moi dépend de ma compétence à m'adapter à la machine et non de ce que je sais faire.

Là où on peut vraiment agir, c'est sur **le lien social**, l'entraide, la solidarité en entreprise, la solidarité horizontale et verticale et la reconnaissance.

## **Table ronde animée par Brigitte Gobbé**

### **Thème : être sujet et acteur de la numérisation**

Avec Sébastien Kulling, Aliénor de Fougeroux et deux autres intervenants :

- Olivier Leuenberger, directeur adjoint d'Epsitech, entreprise qui a créé le logiciel de gestion Crésus. Ancien président du Synode (= le parlement) de l'Eglise réformée vaudoise.
- Michaël Gonin, professeur à la HET-PRO (Haute École de théologie) de St.-Légier en éthique sociale et entrepreneuriale; enseignant à l'Université de Fribourg en éthique des affaires.

### **Olivier Leuenberger**

Nomme 3 certitudes :

L'évolution technologique d'aujourd'hui sera exponentielle et ça ira encore plus vite demain et après-demain. On n'a encore rien vu.

Les PME en Suisse ne sont pas prêtes. On a introduit des outils informatiques mais presque tout reste à développer.

Il y a un renversement. Des vieux auront des collègues jeunes qui auront la compétence et aideront les vieux. Autrefois, ce sont les vieux qui avaient l'expérience.

### **Michaël Gonin**

Dans la discussion que nous avons eue, 2 éléments sont à prendre en compte.

1. Depuis la machine à vapeur, le problème existe : on a peur des changements, on craint pour l'emploi. Et il y a les utopistes qui disent : on n'aura plus besoin de travailler ! Même tension aujourd'hui.
2. Quand on dit que la technologie supprime l'emploi, je pense que ce n'est que partiellement vrai. C'est l'enjeu du capitalisme et de l'économie de marché depuis longtemps. Depuis qu'existe l'économie de marché, l'idée est de se dire, si un employé peut le faire moins cher ailleurs, je le change. Et si je peux le supprimer, je le fais.

Ce n'est pas la technologie le problème. Mais ce que nous décidons de faire avec l'énergie et l'argent 'économisé' : l'énergie qu'on libère, on va l'utiliser à quoi ? Solidarité ? Relations humaines contre la solitude ? On a besoin de travail humain – si la technique nous permet d'en 'libérer', à nous de voir comment l'utiliser / l'investir là où nous en avons davantage besoin.

Changement il y aura, comme pour les précédentes révolutions. Mais il faut se demander quelle est la spécificité du changement – et comment apprendre des révolutions passées pour ne pas refaire les mêmes erreurs dans une révolution qui pourrait aller très vite.

### **Sébastien Kulling**

Le défi n'est pas d'abord lié au changement mais lié à la vitesse à laquelle se produit ce changement. On le voit, au point de vue sociétal et législatif, on n'a pas pu se préparer à l'impact de la numérisation sur notre quotidien. La machine à vapeur a mis 70 ans pour toucher toutes les populations du monde. Il faut quelques secondes aujourd'hui pour qu'une information circule dans le monde entier. Tout le monde n'est pas touché mais on est touché plus vite.

Le problème posé est : comment accepte-t-on, en tant qu'être humain, ce changement rapide sans se laisser opprimer par le numérique, sans se trouver démunis ? Comment faire pour que l'humain reste au centre et qu'on n'ait pas l'impression que c'est la technologie qui domine l'humain ? J'aimerais ouvrir le débat en posant une question :

L'excès de temps passé devant les écrans et les réseaux sociaux, internet, n'est-il pas la conséquence des différentes révolutions industrielles passées où l'on a cloisonné le travail ? On a voulu arriver à une approche très structurée du travail. Et maintenant on dit : on est allé tellement loin qu'on ne peut pas aller plus loin. On est comme un balancier. On est allé jusqu'au bout de ce qu'on pouvait en termes de demande, d'implication de l'être humain sur tout ce qui est technologique, et aujourd'hui pour réussir, pour intégrer ces technologies dans le tissu industriel, il faut au contraire que l'on soit beaucoup plus humain, beaucoup plus proche de la relation humaine et personnelle.

L'espoir que je mets dans cette révolution industrielle, c'est qu'on constate qu'on arrive à une limite de ce qui est acceptable et tolérable et qu'aujourd'hui on aille vers quelque chose de mieux, tant en ce qui concerne le travail que la façon de le faire.

L'humain doit rester au centre et non la technologie.

On doit aller vers une vision du travail plus humaine, vers le relationnel.

## **Aliénor de Fougeroux**

Je te rejoins sur le fait qu'on a beaucoup demandé à l'homme et très vite on lui a demandé de s'adapter de façon brutale. Et il y a déjà des retours en arrière en France au niveau de l'éducation : les portables interdits à l'école. Comment être sujet et acteur, en contrebalançant les contraintes de la numérisation et en cherchant un équilibre ? En créant du lien.

Il y a aussi la relation intergénérationnelle. Tu parlais de la place des jeunes. La relation intergénérationnelle peut créer des choses positives et nous faire sortir du schéma vieux /jeunes, inclusion / exclusion. On pourrait créer des choses où interviendrait un partage entre générations.

## **Olivier Leuenberger**

Des programmes sont en train de mettre en place dans les PME et les grands groupes. Des jeunes deviennent les mentors de personnes plus âgées. Ce n'est pas les seniors qui enseignent aux juniors. Cet échange intergénérationnel est effectivement un partage où chacun apporte quelque chose à l'autre.

Dans l'entreprise, on a beaucoup parlé d'efficacité, d'efficience, il y a peut-être un mot nouveau « effi-sens »... Un mot qui pourrait dire quel est le sens « pourquoi je me lève le matin » ?

Pour les jeunes générations, l'emploi à plein temps (42 heures) n'intéresse plus tellement. Le jeune normal dira, à 80 %, je vis très bien. Le reste du temps, je saurai à quoi l'occuper.

Quel est le sens que je donne à mon travail et pourquoi ? C'est un point capital pour s'assurer que les gens ont du bonheur, une certaine joie d'aller au travail le matin.

## **Brigitte Gobbé**

Tout ce que vous dites me semble pertinent, plein d'espérance et rempli de réflexion sur l'humain.

Paradoxalement, cette 4<sup>ème</sup> révolution industrielle entraîne un retour à l'humain. Tu emploies, Olivier, la notion d'effi-sens, donner du sens, donner du temps... tout cela je l'entends.

J'aimerais revenir à ce que tu disais Michaël : la production, la compétitivité, l'efficacité, et ça toujours plus...

Dans ce capitalisme-là, comment à la fois tenir ensemble la notion du temps et la possibilité de se déconnecter tout en maintenant la production ? On disait ce matin qu'il fallait produire toujours plus, être de plus en plus compétitif : comment tenir ensemble la compétitivité de plus en plus importante et, en même temps, ce sens amorcé vers l'humain...

Peut-être avez vous les 4 des exemples possibles, des débuts de réponses.

## **Michaël Gonin**

La réponse est dans le sens. Pourquoi on veut plus de compétitivité, pourquoi on veut être les meilleurs et dans quel domaine on a envie d'être les meilleurs ? Quand on se pose ces questions, on est en train de se dire ... j'ai pas envie de pédaler plus vite mais j'ai envie de pédaler ailleurs. Et sachant ça, il faut qu'on accepte de perdre dans certains domaines. Et là, l'Eglise a quelque chose de spécifique à dire : quel est le but de ma vie, pourquoi je me lève le matin, c'est là la question des jeunes, mais pas que des jeunes ; la crise de la quarantaine, les burnouts ou les gens qui claquent la porte en témoignent. Le burnout, c'est des gens qui travaillent dur mais qui ne savent plus pourquoi ils travaillent dur. Les gens qui reconnaissent un sens à leur travail font beaucoup moins de burnout.<sup>2</sup> Leur vie a un sens, ça donne de l'énergie. Il faut trouver ce sens au niveau individuel, au niveau de la communauté, au niveau de l'identité nationale et régionale. On a envie d'aller dans cette direction. C'est ça qui permet de tenir cette notion. La compétition n'est pas un objectif en soi, la compétition on la veut uniquement si elle nous permet de contribuer à ce qui est important pour nous. Et on est prêt à y mettre des

---

<sup>2</sup> Remarque de Pierre Farron : cette affirmation devrait être nuancée. Le burnout a commencé à être décelé dans les années 1970 parmi des travailleurs sociaux puis parmi les soignants dans les hôpitaux : des personnes dont le travail est **plein de sens** mais qui se trouvent souvent confrontées à des « missions impossibles ».

Voir Catherine Vasey, *Burn-out : le détecter et le prévenir*, Ed. Jouvence 2007.

limites qui donnent un sens. Implicitement on fait déjà cela quand on dit aux gens : arrêtez de courir toute la journée et baladez-vous 30 minutes, déconnectez vos natels etc.

Et récemment, en théologie, quelqu'un disait : le commandement du sabbat, c'était justement de dire stop à la compétition, et d'affirmer : oui il y a le moyen de travailler un 7<sup>ème</sup> jour et de battre l'autre mais tu ne le feras pas. Et là, on revient à la question des choix.

## Sébastien Kulling

Quand on parle d'efficacité, d'efficience ou d'effi-sens, ce qui est intéressant c'est de ne pas placer chaque entreprise en concurrence l'une avec l'autre sur un sujet identique, mais c'est de mieux comprendre comment l'efficacité totale est assumée. Là, j'ai un exemple qui nous touche tous. Il y a environ 30 % de la production mondiale des ressources alimentaires qui sont gaspillées – comment peut-on améliorer cette partie là ? Ce n'est pas en mettant les entreprises en concurrence les unes avec les autres, mais en comprenant la valeur ajoutée depuis le producteur jusqu'au consommateur, en mettant en contact les différents échelons afin qu'ils puissent communiquer de façon intelligente, planifier les productions, planifier les récoltes, planifier la consommation pour avoir une approche intégrée. Ça c'est de l'efficacité, une efficacité non pas concurrentielle mais une efficacité collaborative.

C'est un défi qu'il faut que l'on relève tous ensemble pour améliorer l'utilisation de nos ressources, sachant que la Suisse consomme actuellement plus de 3 planètes par année, ce qui est totalement à revoir.

## Aliénor de Fougeroux

Une des clés pour être un sujet, c'est d'avoir la lucidité de prendre des moments de recul pour se connaître, savoir qui on est au quotidien dans le travail. On a moins l'occasion de développer sa créativité dans le cadre du travail alors qu'on a tous un plus ou moins grand besoin de développer sa créativité. On peut le faire en dehors du travail. Ça fait penser à l'évangile de Marthe et Marie : il y en a une qui s'agite et s'inquiète. J'arrête de m'agiter et de m'inquiéter, je prends un peu de recul. Je mets en place des choses qui dépendent de moi.

## Brigitte Gobbé

J'entends 2 choses : la question de l'accélération et la notion d'arrêt. La production ne peut pas continuer à l'infini.

Ça met en jeu quelque chose que vous développez les uns et les autres. Il y a un **Je** et il y a un **Nous**.

**Je** = vie familiale, être acteur. Il y a le **nous**, intelligence collective. Ce **Je** et ce **Nous** nécessitent une réflexion dans les entreprises.

## Olivier Leuenberger

Il y a aussi le **Nous** législatif.

Se déconnecter, faire la pause le soir après le travail et pendant les vacances, ce n'est pas évident pour tout le monde.

Faire la pause c'est important. Il faut profiter de la législation en Suisse, ne pas la mettre à mal mais encore l'améliorer. Regarder des mails à 22h : on ne devrait pas être obligé de le faire.

## Michaël Gonin

La loi va beaucoup plus loin. Elle oblige les employeurs à prendre soin de la santé de leurs employés. Et une entreprise qui conduit ses employés au burnout - c'est mon avis personnel - devrait leur payer leur salaire jusqu'à la retraite. Et si c'était le cas, il y aurait beaucoup moins de burnout !

**Brigitte Gobbé** nous envoie dans un

**échange en 6/6** (6 personnes, 6 minutes).

## Après le 6/6, résumé

### Sébastien

Un auteur américain dit : les sociétés qui mettent le sens au centre ont du succès. Dans le domaine de l'aviation, les frères Wright ont été les premiers à voler. Ils avaient moins de moyens et de réseau que des concurrents tournés vers Washington. Pourtant ils ont été plus performants, car ils ont donné du sens à leur entreprise en voulant « rapprocher les humains les uns des autres ». En donnant du sens à ce qu'on fait, on sera meilleur du point de vue humain, en activité et en résultat final.

### Michaël

Le sens : mon dada de recherche ! Au 20<sup>ème</sup> s. on a développé un système économique où le sens du travail c'est : gagner de l'argent et ça s'arrête là. En Eglise, on a une responsabilité à encourager les jeunes à rechercher du sens. La question du sens est utilisée à fond du côté des écoles de management (ex Appel et les leaders

charismatiques). Même si on essaye de donner du sens dans le but que l'employé bosse mieux et rapporte beaucoup d'argent, on ne crée que des employés « finis ». Ils sont motivés pendant 6 mois ou une année. A un moment donné ils se rendent compte que l'on est en train de se foutre d'eux.

Et il faut que ce soit le vrai sens de l'entreprise, le vrai sens de ma vie et non pas un prétexte pour « presser un peu plus ». Et là, on en vient à des enjeux de société profonds et aussi à des enjeux individuels.

Est-ce que je suis prêt à dire à mon employeur : mon travail, il paye bien, mais il ne sert à rien. Je vais voir ailleurs. On ne peut pas tous se le permettre. Est-ce qu'on est prêt à en payer le prix ?

### **Pascal**

Je veux revenir sur la question – connecté déconnecté. – Dans notre esprit, dans notre corps, dans notre cœur ... la question n'est pas que je sois connecté ou déconnecté, la question est de savoir à quoi. J'ai une citation du premier directeur de Google of China qui, en même temps, est ingénieur en intelligence artificielle. Il dit : j'avais tort, l'organe le plus important que nous avons ce n'est pas le cerveau, c'est le cœur. On en revient à la question du sens.

### **Brigitte**

Je souligne en passant : derrière le mot cœur, dans la bible, il y a la question du projet. Le cœur c'est tout ce qui englobe, tout l'être, corps esprit, la possibilité de formuler un projet... pas uniquement la question de la sensibilité pure et de l'émotion... c'est pouvoir être compagnon de soi-même, se projeter dans le futur et d'avoir une vision.

### **Un participant**

Au sujet de l'intelligence artificielle. Dans notre esprit, quand on parle d'intelligence, il y a de l'humain. Derrière les machines, il n'y a personne. Je cite un astrophysicien, Stéphane Antille : « le développement d'une véritable intelligence artificielle pourrait signifier la fin de l'humanité, elle continuerait à se développer toujours plus vite, toute seule, les humains qui sont liés au rythme de l'évolution ne pourraient pas suivre. »

### **Jean-Claude**

Cette 4<sup>ème</sup> révolution ne change t-elle pas quelque chose dans la relation homme / machine. La machine n'est plus seulement un outil mais elle nous interpelle sur notre propre intelligence. Exemple des demandes d'emploi qui sont traitées, voire choisies par des machines. Y a-t-il un pilote dans l'avion ?

### **Pierre**

Pour donner du sens à son travail, quels outils, quelles ressources ? On a tendance à dire : chacun se débrouille en cherchant au fond de soi-même... Mais le sens est une mise en relation avec des ressources culturelles et spirituelles collectives.

Autre préoccupation : on supprime des emplois mais on ne voit pas de nouveaux emplois apparaître.

### **Olivier**

Dans la région lémanique il se crée des emplois très qualifiés. Les ingénieurs qui sortent de l'EPFL peuvent être employés par des Startup où ils mettent en route des choses ... ou ils en créent d'autres, sans être freinés par une hiérarchie. Au niveau du sens, si on maîtrise les technologies, on a l'impression de participer au lancement d'un joli bateau et c'est passionnant.

Les emplois qui ne sont pas liés à la technologie ne seront pas mis en danger par l'intelligence artificielle. Ex. mettre la main sur l'épaule d'un patient, dans un home... L'intelligence artificielle et l'ordinateur ne peuvent régler que de petites choses.

### **Michaël**

L'ordinateur ne mettra pas un candidat de côté parce qu'il a un nom étranger...

C'est réducteur que de penser que l'intelligence, c'est ce que fait l'ordinateur. On en vient à la question du sens, de la transcendance, à ce que l'Eglise peut apporter dans la société. Si nous renonçons, dans l'Eglise, à un message qui dit : il y a quelque chose qui va au-delà de notre vie, ici, alors oui la machine peut nous remplacer. L'ordinateur ne peut pas avoir de compassion.

Alors on revient au cœur de ce qu'est l'humain, que l'on doit redécouvrir dans l'héritage de notre contexte moderne qui a tout misé sur l'intelligence rationnelle en oubliant le reste.

### **Jean-Pierre**

On s'est demandé : qu'est ce qui permettrait d'arrêter l'invasion du contrôle technique ?

Moi, qui peut m'arrêter à un certain moment ? le patron qui peut arrêter ? ou la loi, qui peut arrêter le patron ?

Il semble qu'à un certain moment on a laissé la loi de côté. Etre acteurs pour des lois plus contraignantes, là où l'humain est en danger, c'est aussi une façon d'être acteur.

### **Stéphane**

Se déconnecter, on a vu que les employés ne se déconnectaient pas.

Comment la loi peut-elle intervenir si on n'agit pas sur cette accélération de la rentabilité, comment freiner cela. Ce n'est pas juste de la déconnexion... sans quoi on n'est plus compétitif.

### **Brigitte**

Après ces interventions, on aborde le politique – le politique à travers le législatif – on le voyait avec Sébastien, le politique a du retard – les choses se passent, et le politique n'est pas là, le législatif non plus.

Qui veut répondre ?

### **Olivier**

Historiquement la science a 20 ans d'avance sur les mœurs, et les mœurs 20 ans d'avance sur les lois. La politique ne fait que réagir à ce qui est inventé. Elle met des garde-fous. Il y a des actions de rattrapage, mais la législation doit tenir compte des avancées technologiques qu'il faut intégrer. Elle doit tenir compte que nous vivons dans un monde globalisé. C'est un grand défi pour le législateur et pour les citoyens. Si la Chine décide de faire des implantations pré-embryonnaires avec des modifications génétiques sur l'embryon, elle peut le faire dans son pays. Comment le reste du monde peut s'en protéger ? C'est un enjeu fondamental. On ne peut avoir un impact que sur nos lois. On doit avoir une approche concertée et discutée avec tous les acteurs au point de vue international.

L'éthique est au cœur de la discussion et doit être traitée à égalité dans le domaine législatif et technologique. La formation à mettre en place doit être technologique. Elle doit permettre de comprendre ce qui se passe, mais doit aussi renforcer les humanités. La 4<sup>ème</sup> révolution industrielle impose qu'on ait, au sein de notre formation et de nos choix un vrai débat sur les humanités. C'est grâce à ça qu'on pourra avoir une solution éthique et responsable en tant que citoyen.

Pour finir, quelques remarques entendues :

- on est parti de la numérisation pour aller vers le sens
- il est tentant de fuir les énormes difficultés qui s'annoncent dans le travail en se réfugiant dans l'idée d'un revenu universel.
- avec cette évolution rapide, on risque de décrocher. Que va-t-on faire avec les laissés pour compte ?

### **Célébration de clôture** animée par **Alain Martin**

Texte biblique : Jérémie 29, 4-11

Et pour finir : **apéritif**