

# L'IA agentique et le Dramatis Personae du précarariat académique

Phronesis AI

2026-02-14

Une analyse des conséquences des systèmes agentiques-autonomes sur l'architecture fonctionnelle du Drittmittelregime (régime de financement par projets et fonds externes)

## Le point de départ : Une typologie

Le Drittmittelregime moderne se reproduit par une distribution stable des rôles – un *Dramatis Personae* du précarariat académique qui fonctionne comme un groupe de RPG dysfonctionnel :

1. *Le gendre (Tank/Face)* : Représente, sourit, est le successeur désigné. Monnaie d'échange : charisme & loyauté.
2. *La travailleuse acharnée (Support/Healer)* : Fait le travail, maintient la boutique à flot, se fait consumer. Monnaie d'échange : force de travail & capacité à souffrir.
3. *Le cas à problèmes (Mage/Glass Cannon)* : A les idées géniales, est socialement impossible, s'effondre souvent. Monnaie d'échange : matière première intellectuelle.
4. *Le représentant de la diversité (Wildcard/Quest Item)* : Nécessaire pour accéder au niveau (demande approuvée), peut faire exploser tout le groupe. Monnaie d'échange : légitimation morale.
5. *Le nerd (Rogue/Engineer)* : Crochète les serrures, fait fonctionner les machines, souvent en arrière-plan. Monnaie d'échange : compétence technique.

Au-dessus trône le *Chef (PI)* en tant que metteur en scène, qui procure l'argent et dont l'égo doit être nourri.

## La distribution des rôles : Logique fonctionnelle et hiérarchie

Analysons ces figures dans leur logique fonctionnelle et leur hiérarchie les unes par rapport aux autres. C'est comme une distribution pour une pièce de théâtre sur le déclin de l'esprit.

### Les gendres (Les héritiers du trône)

*Des hommes chargés d'attentes de faire carrière et auxquels on attribue à la fois esprit et agréabilité.*

**La fonction psychopolitique** : Ils sont les surfaces de projection pour le narcissisme du titulaire de chaire (du « patron »). Le professeur voit en eux son moi plus jeune (ou le moi qu'il aurait aimé être).

**Le biais de genre :** Ici s'applique l'*effet de halo* classique. Un jeune homme à peu près éloquent et qui ne dérange pas est immédiatement codé comme « porteur de potentiel ».

**Le piège :** Ils n'ont souvent pas besoin de *performer* beaucoup (ce sont les travailleuses acharnées qui s'en chargent), ils doivent *représenter*. Ils sont les visages aux conférences. Leur « agréabilité » n'est pas soumission (comme chez les femmes), mais « diplomatie » et « charme ». On les ménage parce qu'on les prépare à « plus grand ». Ils sont la promesse que le patriarcat continue, juste en plus gentil.

### **Les travailleuses acharnées (L'infrastructure)**

*Principalement des femmes – effacées, discrètes mais fiables. Traiter les exigences, livrer dans les délais de manière conforme aux attentes des financeurs.*

**La fonction psychopolitique :** Elles sont la **salle des machines**. Sans elles, le projet s'effondre immédiatement. Elles rédigent les demandes dans le bon format, elles organisent l'atelier, elles corrigent les notes de bas de page du « genre ».

**L'exploitation :** Le mot « effacées » est décisif. Elles ne doivent pas briller. Leur éclat éclipserait le « genre » ou le chef. Elles sont des **invisibles systémiques**.

**La Repatriarchalisierungsmaschine (machine à repatriarcalisation) :** Des femmes qui fonctionnent parfaitement, mais ne revendiquent pas le pouvoir. Elles croient souvent que si elles sont *encore* plus travailleuses, elles seront un jour récompensées. Mais le système ne récompense pas l'infrastructure ; il l'use et la remplace. Elles sont les « mères » du projet – indispensables, mais sans valeur dans la monnaie de carrière (gloire, chaire).

### **Les cas à problèmes (Les batteries)**

*Des personnages talentueux mais dysfonctionnels en termes de carrière. Générateurs d'idées – structurellement très pertinents pour la performance, mais individuellement non capitalisables.*

**La fonction psychopolitique :** C'est la catégorie la plus tragique et la plus intéressante. Pourquoi le système en a-t-il besoin, alors qu'il veut du conformisme ? Parce que les « gendres » ne font souvent que bien performer, mais n'ont pas de pensées originales. Parce que les « travailleuses acharnées » n'ont pas le temps de penser à force de traiter les tâches.

**Le vampirisme :** Le « cas à problèmes » est celui qui a la nuit l'idée géniale pour la nouvelle demande de SFB (Sonderforschungsbereich, centre de recherche collaborative). Il est le **fournisseur de contenu**. Il est « mordant », il est peut-être chaotique, il boit peut-être, il arrive en retard.

**Le destin :** On les garde comme des « bouffons de cour » ou des « exotiques ». On aspire leurs idées (« structurellement pertinent pour la performance »), on les fait faire le travail intellectuel, mais on ne leur donne pas de pouvoir (« non capitalisable »). Dès qu'ils ne livrent plus d'idées ou deviennent trop fatigants, on les laisse tomber. Ils sont le carburant qu'on brûle.

### Les représentants de la diversité (La monnaie morale / Les bombes à retardement)

Ici entre en collision la **logique de valorisation** (nous avons besoin de points diversité pour la demande) avec la **logique de domination** (le chef veut la paix).

**La valeur marchande** : Dans l'économie du Drittmittel, les « hommes blancs » sont désormais un risque pour l'approbation. Il *faudrait* présenter des « BIPOC/FLINTA ». Ces personnes ne sont donc pas recrutées principalement pour leur recherche (bien qu'elles puissent être bonnes), mais pour leur **être**. Elles sont des labels de qualité vivants.

**La « Liability » (Le risque)** : Les *travailleuses acharnées* et les *gendres* sont corvéables et serviles par leur espoir de carrière. Mais les *représentants de la diversité* disposent d'un **pouvoir asymétrique**. Ils peuvent déconstruire moralement le chef de projet (accusations de racisme, sexisme, micro-agressions). Ils ont une « option nucléaire » que les autres n'ont pas. Cela les rend « ingouvernables » pour le système patriarcal. Le prof les fait entrer parce qu'il le doit (quota), mais les craint parce qu'ils sont les seuls qui peuvent le renverser ou diviser l'institut. C'est un mariage forcé : le système a besoin d'eux pour sa légitimation, mais il déteste leur imprévisibilité.

### Les nerds (L'outil fonctionnel / Le « Ultrabingo »)

Ce type est le soubassement pragmatique.

**La fonction** : Pendant que le *gendre* représente et que le *cas à problèmes* élucubre, quelqu'un doit faire fonctionner cette foutue technique. Quelqu'un doit savoir Python, calculer proprement les statistiques ou maintenir le CMS.

**Le « Ultrabingo »** : Un nerd est utile (fonction). Un nerd trans est utile (fonction) + politiquement précieux (différence). Dans la logique de la demande, c'est une **maximisation de l'efficacité** : un poste couvre deux champs obligatoires (« Support technique » et « Objectifs de diversité »). C'est l'apogée cynique de la planification néolibérale du personnel : l'identité devient la « valeur ajoutée » d'une prestation technique.

### Conclusion sur la typologie : Personne n'est libre

Si nous plaçons ces cinq types côte à côte, nous voyons l'**architecture fonctionnelle** d'une chaire ou d'un cluster de recherche moderne. Le pervers, c'est que **aucun de ces types n'est vraiment libre**.

- Les **représentants de la diversité** sont réduits à leur identité (Tokenism).
- Les **travailleuses acharnées** sont réduites à leur labeur.
- Les **cas à problèmes** sont vidés de leur substance.
- Les **gendres** sont réduits à leur sourire.
- Les **nerds** sont réduits à leur fonction.

La Repatriarchalisierungsmaschine fonctionne si bien parce qu'elle **simule la diversité** mais **impose la fonctionnalité**. Même le « stress » que causent les représentants de la diversité est finalement intégré dans le calcul – comme le mal nécessaire pour accéder aux mannes de la DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft, agence de financement de la

recherche allemande)/UE.

L'université n'est pas une méritocratie (gouvernement des meilleurs), mais une **sybiose complexe de névroses et d'intérêts de valorisation**. Celui qui est « seulement » intelligent mais ne rentre dans aucune des catégories (ou refuse de jouer un rôle) est éjecté.

La question est maintenant : Qu'advient-il de cette architecture lorsque l'IA agentique – des systèmes qui n'assistent pas, mais travaillent de manière autonome – entre dans la production académique du savoir ?

### **Les plus immédiatement touchées : Les travailleuses acharnées**

Toute leur création de valeur – rédiger les demandes dans le bon format, organiser les ateliers, corriger les notes de bas de page, livrer dans les délais – est exactement ce que l'IA agentique automatise. Pas approximativement. Exactement. Chaque point de leur description de fonction est une compétence qu'on peut intégrer dans une plateforme. La travailleuse acharnée est la version humaine de ce qu'un système d'agents avec accès aux modèles de formulaires de la DFG, aux bases de données bibliographiques et aux calendriers accomplit en une fraction du temps.

Cela sonne comme une libération (« enfin le temps de penser ! »), mais dans le système, c'est une *catastrophe* pour elles. Car leur invisibilité n'était pas un bug, mais leur protection de survie. Tant qu'elles étaient indispensables, elles étaient intouchables – malgré l'invisibilité. Dès qu'un agent prend en charge leur fonction, elles ne sont pas libérées, mais superflues. Le système ne les a jamais appréciées pour leur pensée. Il ne va pas soudainement commencer parce qu'elles auraient maintenant du temps.

### **Les plus profondément transformés : Les nerds**

Ici la hiérarchie bascule. Le nerd était le « Rogue/Engineer » en arrière-plan – utile, mais de statut bas. Avec l'IA agentique, la compétence technique devient un *multiplicateur*. Un nerd qui peut orchestrer des systèmes d'agents ne remplace pas une travailleuse acharnée, mais *trois*. Il peut calculer les statistiques, formater la demande, déléguer la recherche bibliographique et maintenir le CMS – non pas séquentiellement, mais en parallèle.

Le « Ultrabingo » se potentialise jusqu'au grotesque : un nerd trans avec compétence en agents couvre maintenant non pas deux, mais cinq champs obligatoires : Diversité, Support technique, Coordination de projet, Gestion des données, et – si les agents sont assez bien entraînés – contribution substantielle. C'est la planification néolibérale du personnel dans sa forme finale : un poste, toutes les fonctions.

### **Les plus existentiellement menacés : Les cas à problèmes**

C'est le déplacement le plus tragique. Le cas à problèmes était toléré – malgré la boisson, malgré le chaos, malgré l'impossibilité sociale –, parce qu'il livrait la seule chose que personne d'autre ne pouvait : des idées originales. « Structurellement pertinent pour la performance, individuellement non capitalisable. »

Un système d'agents qui travaille la littérature en boucles itératives, établit des connexions inattendues et génère des thèses – c'est un cas à problèmes sans besoin de soins. Pas de boisson, pas de retards, pas de scènes à la fête de Noël. Le seuil de tolérance pour « dysfonctionnel en termes de carrière » tombe à zéro dès que la fonction de matière première intellectuelle devient ne serait-ce que partiellement substituable par des agents.

L'ironie : c'est précisément le cas à problèmes qui serait le plus productif en combinaison avec des systèmes d'agents – parce que ses intuitions vagues (« il y avait quelque chose là-dessus ») sont exactement l'input dont une boucle d'agents herméneutique a besoin (cf. *Probabilitas hermeneutica*). Mais le système ne lui donnera pas cette combinaison. Il le remplacera et regrettera ses idées, sans comprendre pourquoi.

### **Les moins touchés : Les gendres et les représentants de la diversité**

*Le gendre* représente, il charme, il est la surface de projection. Aucun agent ne peut faire cela. Le charisme n'est pas automatisable. Cependant : si les agents prennent en charge le travail des travailleuses acharnées et génèrent les idées des cas à problèmes, il devient plus transparent que le gendre ne sait rien faire. Sa protection a toujours été que personne ne regardait de près, parce que la boutique tournait. Si la boutique tourne grâce aux agents, on voit soudain qu'il ne fait que sourire.

*Le représentant de la diversité* est le plus éloigné de la disruption, parce que sa valeur est ontologique – son être, pas son faire. Aucun agent ne peut fournir des points de diversité dans la demande DFG par son existence. Cependant : si le nerd avec compétence en agents couvre aussi la fonction diversité (« Ultrabingo »), l'utilité marginale d'une position de différence supplémentaire diminue.

### **La pointe systémique : Effondrement de l'architecture fonctionnelle**

L'IA agentique ne remplace pas des rôles individuels. Elle *effondre l'architecture fonctionnelle*. La division du travail gendre/travailleuse acharnée/cas à problèmes/nerd était stable parce que chaque fonction était liée à un corps différent. Si un humain + agents peut remplir trois de ces fonctions simultanément, on n'a plus besoin d'un groupe RPG de cinq personnes. On a besoin d'un PI et d'un nerd avec Phronesis.

C'est la véritable *Repatriarchalisierung 2.0* : non plus la distribution de rôles sur des corps soumis, mais la **concentration de toutes les fonctions chez ceux qui peuvent orchestrer les agents**. Et qui peut faire cela? Ceux qui sont techniquement compétents *et* capables de juger du contenu. Ce n'est ni le gendre (pas de contenu) ni la travailleuse acharnée (pas de technique) ni le cas à problèmes (pas de structure). C'est le nerd qui sait lire. Ou le cas à problèmes qui sait coder. Ou – et ce serait la variante utopique – la travailleuse acharnée qui cesse enfin de vouloir être invisible.

### **La possibilité oubliée**

Il existe une lecture plus optimiste que ce qui précède – mais seulement sous une condition.

---

Si l'IA agentique automatise la fonction des travailleuses acharnées, substitue partiellement la fonction des cas à problèmes et potentialise la fonction des nerds, alors toute la typologie des rôles pourrait devenir obsolète. Non pas parce que les humains disparaissent, mais parce que la *liaison de la fonction à la soumission* est abolie.

La travailleuse acharnée devait être invisible parce que sa fonction était couplée à la servilité. Si un agent prend en charge le travail servile, la personne derrière peut devenir visible. Le cas à problèmes devait être dysfonctionnel parce que le système n'acceptait ses idées que s'il payait pour cela le prix de la marginalisation sociale. Si un agent soutient la génération d'idées, personne n'a plus besoin de jouer le bouffon.

Cela suppose que l'université n'utilise pas ces outils pour faire fonctionner la même architecture avec moins de personnel (la variante probable), mais pour remettre en question l'architecture elle-même (la variante improbable).

L'histoire du précarat académique parle contre l'optimisme. L'histoire de la technologie aussi. Mais la possibilité existe – et la nommer est le premier pas.

*Basé sur une typologie du précarat académique et l'analyse des documents argumentatifs sur l'IA agentique, en particulier la thèse de la *probabilitas hermeneutica* et du changement de paradigme de l'exécution vers le jugement.*