

050

— S'adapter ou se révolter ?

Penser/réfléchir, le propre de l'homme, sera toujours supérieur à analyser/calculer, le propre de la machine. « La science ne pense pas », disait Heidegger. La machine a certes pour l'instant gagné une bataille mais peut-être pas encore la guerre.

Pensons donc à la rupture historique possible car comme on le sait, l'histoire n'a pas de sens. En effet, les oligopoles créés par la puissance technologique ainsi que la plateformisation de l'économie peuvent atteindre des seuils de retournement (seuil à partir duquel il y a plus de méfaits que de bienfaits) et finir par raviver de lointains souvenirs dans les esprits.

L'histoire ne se répète pas, elle se renouvelle. Vivrons-nous une réminiscence de l'époque féodale comme certains commencent à le penser où le seigneur est remplacé par les plateformes (ou leurs propriétaires), les vilains (paysans libres sous la protection du seigneur) et les serfs (paysans non libres, inféodés au seigneur) par la pléthore de travailleurs indépendants ? Ce sentiment de recul historique, cette conviction d'une puissance qui annihile à la fois le sens et le bon sens peut faire naître des révoltes et de profonds conflits sociaux.

Alors, un peu de fiction : Ces révoltes commencèrent aux États-Unis puis traversèrent la Chine. Plus de 2 siècles après la prise de la Bastille le 14 juillet 1789, nous assistâmes à la prise du « Palais de l'Algorithme » le 14 juillet 2050, temple sacré commémorant les prouesses des algorithmes et la puissance atteinte par la civilisation.



IBRAHIMA FALL /
DIRECTEUR CHEZ EUROGROUP
CONSULTING ET DOCTEUR EN
MANAGEMENT. MEMBRE DU LIM.

Les néo-révolutionnaires décidèrent de raviver la mémoire de la déclaration de Philadelphie* qui exprimait la volonté d'avoir des travailleurs qui aient « la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ».

Les entreprises sont enjointes à se transformer, le management avec. L'objectif est de refonder l'entreprise pour faire coïncider intérêt organisationnel et bien être des salariés, l'algorithme et l'homme, rentabilité et intérêt général. Le management devient convivialiste c'est-à-dire un management qui promeut comme action légitime « celle qui permet à chacun d'affirmer au mieux son individualité singulière en devenant, en développant sa puissance d'être et d'agir sans nuire à celle des autres » (cf. manifeste du convivialisme**). Le management ne se fera plus sans ménagement.

Le caractère ambivalent de la technique est désormais reconnu. Dans l'entreprise, l'intelligence collective prend le pas, *hic et nunc*, sur la « légitimité » du grade. La force et la puissance laissent place à la limite. L'éthique de la non-puissance (Jacques Ellul) devient la norme, c'est-à-dire un renoncement partiel à la puissance (« on a les capacités mais on décide de ne pas faire ») pour différentes raisons : éthique, impossibilité d'appréhender avec la raison les conséquences de ses actions, obligation de protéger la nature... C'est un retour à la *phronesis* (sagesse pratique) d'Aristote.

Le management algorithmique pourrait donc ne pas être la téléologie du manager, une sorte de fin de l'histoire du manager dans le sens où « manager » par algorithme représenterait la satisfaction ultime du besoin d'efficacité de l'homme, à la lumière de Francis Fukuyama qui postulait la fin de l'histoire et « l'universalisation de la démocratie libérale comme forme finale de tout gouvernement humain ». Les faits ne lui ont toujours pas donné raison. ■

*Proclamée le 10 mai 1944 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail réunie à Philadelphie, aux États-Unis, elle redéfinit les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail.

**www.lesconvivialistes.org/pdf/Manifeste-Convivialiste.pdf

VERSO

RECTO

N° 04/2018



VISION

EUROGROUP
CONSULTING