

# MANAGER OU MÉNAGER EN

# 2



**DAVID AUTISSIER /**  
DIRECTEUR CHAIRES ESSEC  
CHANGEMENT ET INNOVATION MANAGÉRIALE  
ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

## — Combiner automatisation et humanisme

1 / 5

« Des groupes de collaborateurs sans manager se dénomment GAP (Groupe d'action parties prenantes). Ils n'ont pas de chef et un algorithme les désigne pour collaborer sur un projet dans un temps imparti. Les ressources dont ils ont besoin sont évaluées et adressées en permanence par un algorithme qui analyse leur progression sans qu'ils en aient fait la demande par la simple analyse de leurs productions en cours de réalisation. Ils désignent toutes les semaines un animateur après une séance de neuro-feedback qui indique leur capacité collaborative. En mode indépendant, les collaborateurs reçoivent des propositions qu'ils choisissent en fonction d'une notation de leurs employeurs et de leurs collègues. Ils choisissent aussi les postes proposés à partir d'une notation des employeurs tant sur le plan de la qualité de vie au travail que de leur engagement sociétal. Des plateformes permettent aussi la création de sociétés indépendantes et des robots réalisent de nombreuses tâches... »  
Sommes-nous en pleine science-fiction à la manière d'Asimov ou en prospective réaliste comme le proposent les séminaires de la Singularity University avec des présupposés transhumanistes ?

2050, c'est dans une trentaine d'années, un saut de puce à l'échelle de l'univers. Mais les estimations, si elles se vérifient, nous amènent à penser cet intervalle temporel comme un accélérateur de transformation inédit. On ne parle plus d'évolution, de changement ou encore de transformation mais de changement exponentiel et de convergence technologique. La population mondiale sera d'environ 9,8 milliards d'individus dont 25 % en Afrique et 60 % vivant dans les villes. Le réchauffement

climatique fera que Paris aura les températures de Madrid et qu'un été sur 4 sera caniculaire. Les robots seront une partie intégrante de notre environnement, les exosquelettes permettent d'accéder à des niveaux de performance inenvisageables. On ne parle plus de G7 (Allemagne, Canada, États-Unis, Italie, France, Japon, Royaume-Uni), mais de E7. Les pays émergents que l'on nomme E7 (Chine, Inde, Brésil, Indonésie, Mexique, Russie, Turquie) pourraient représenter 50 % du PIB mondial. Le monde occidental va connaître un triplement des seniors en proportion par rapport à la population active.

Dans tout ce mouvement, que deviendront les États nations, les entreprises, la notion de travail pour ne prendre que des notions économiques ? Sans catastrophisme ni utopie, il convient de s'interroger sur la nature du travail demain pour le devenir des organisations et de toute la société.

Même s'il n'y aura plus de managers en 2050, l'acte de management (visant à coordonner des actions pour une production sous contrainte) demeurera. Il sera davantage technologique (IA, robot, neurosciences) mais aussi plus humain. Le management évoluera de l'acte de commande / contrôle à celui de faire coopérer des personnes dans une logique d'innovation. Les contrôles demeureront mais seront de plus en plus automatisés avec des boucles de retour rapides et instantanées. Le plus important sera de créer les conditions de bon fonctionnement du groupe avec un objectif de production et d'innovation dans des conditions favorables. ■



**VERSO**

**RECTO**

N° 04/2018



# VISION

**EUROGROUP**  
CONSULTING