



**HAL**  
open science

## IA et/ou managers ?

Philippe Jean-Baptiste

► **To cite this version:**

Philippe Jean-Baptiste. IA et/ou managers?. Recherches et pratiques en management des SI: regard rétrospectif et empreinte sociétale, Jun 2021, Nice, France. Unpublished, 2021, 10.13140/RG.2.2.11448.06408 . hal-04709923

**HAL Id: hal-04709923**

**<https://hal.science/hal-04709923v1>**

Submitted on 26 Sep 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



# «Comment les algorithmes d'IA, vont faire évoluer les rôles et compétences des managers ? »

## ► Introduction

Le numérique bouleverse le monde du travail (50% des emplois seront fortement menacés d'ici 20 ans ([Frey et Osborne, 2013](#))), le travailleur devra faire preuve de mobilité, d'adaptabilité et d'une capacité à acquérir de nouveaux savoirs rapidement et en permanence pour pouvoir « survivre » ou pour conserver son employabilité. Cette révolution digitale touche en premier lieu les emplois les moins qualifiés. Cependant, le champ des tâches non automatisables, donc non prises en charge par un algorithme notamment, devient de plus en plus étroit. Le Taylorisme numérique ([Holford, 2019](#)), par l'avènement de l'IA et ses algorithmes apprenants ([Faraj, Pachidi et Sayegh, 2018](#)), remplace non plus uniquement des métiers « simples » mais également des métiers du savoir. Les cadres (éléments stables et structurants de l'entreprise) se sentaient à l'abri de cette révolution, jusque-là...



## ► Objectifs

- Développer une compréhension plus fine du rôle croissant des algorithmes d'intelligence artificielle au sein des organisations et de leurs influences sur les managers.
- Identifier les nouvelles compétences que ces derniers doivent développer pour poursuivre leurs activités ou les réinventer

## ► Méthode

- Recueil des données : Entretiens semi-directifs et Observation participante
- Méthodologie de recherche : Etude de cas
- Cadre d'analyse théorique :
  - **Systèmes d'information (SI)** : Affordance (Gibson, 1977), appropriation des technologies (Orlikowski, 1992) ou encore le modèle TAM d'acceptation des technologies (Davis, 1993)
  - **Ressources humaines (RH)** : rôles des managers (Mintzberg, 1984), appropriation et légitimité (Vaujany, Grimand, Buisson 2005), e-management (Kalika, 2013)

## ► Résultats attendus

### Intérêt théorique :

- Progression des connaissances sur les répercussions des technologies d'intelligence artificielle sur les managers
- Etude des managers confrontés à la désintermédiation de leur profession

### Intérêt managérial :

- Etablir des profils de managers 4.0
- Identifier les incidences sur les organisations.
- Etablir des programmes de développement de compétences pour faire évoluer les managers

## ► Conclusion

- Comment les algorithmes d'IA imprègnent-elles les métiers des managers ?
- Le management peut-il être laissé à un algorithme ?
- Quelles sont les nouvelles compétences dont les managers doivent disposer pour faire face à ce contexte mouvant provoqué par les algorithmes d'IA ?



**Philippe JEAN-BAPTISTE**

Doctorant 1<sup>ère</sup> année Science de Gestion  
*Laboratoire d'Économie  
et de Sociologie du Travail*  
UMR 7317 CNRS - Aix-Marseille Université

