



Le leader est-il challengé par l'IA ?

A l'heure de l'utilisation massive de l'IA, on peut se demander quelle plus-value apporte le manager dans sa contribution à la performance de l'entreprise, afin de construire une stratégie différentielle et favorable. Quand on voit la rapidité de l'évolution technologique et l'arrivée d'outils comme ChatGPT qui créent un buzz important, la réflexion de fond concerne aussi bien les étudiants que les professionnels en situation de responsabilités. Alors que 8 français sur 10 craignent que l'homme soit remplacé par la machine, comment éviter l'obsolescence qui semble être déjà programmée sur certaines fonctions ? Les managers sont-ils concernés ? Le management doit-il se remodeler ? Si oui, comment ?



Je vous présente nos deux intervenants humains qui vont nous parler de l'intelligence émotionnelle et de l'importance de la créativité dans l'entreprise

L'IA fascine par sa puissance, pourtant, si la dimension apprenante des outils numériques émerge depuis quelques années, la profondeur et la pertinence des textes issus de ChatGPT n'impressionne pas par leur contenu. Il suffit de lui donner comme consigne d'écrire un discours de manager avec les mots clés suivants : « *coopération confiance performance humanisme collaboration leadership communication* » et on obtient le texte qui suit.

Chers collègues,

Aujourd'hui je tiens à aborder le thème du management et de la manière dont nous pouvons travailler ensemble pour atteindre des objectifs optimaux. Le management est une discipline complexe, qui repose sur des principes clés tels que la coopération, la confiance, la performance, l'humanisme, la collaboration, le leadership et la communication.

La coopération et la confiance sont les principaux piliers du management. Nous devons apprendre à travailler ensemble et nous fier à nos collègues pour atteindre nos objectifs. Nous devons respecter leurs idées et leurs efforts pour créer un environnement de travail harmonieux et positif.

La performance est un facteur essentiel pour le management. Nous devons travailler dur et être engagés pour atteindre nos objectifs et nos objectifs de rendement. En étant manager, nous devons encourager et soutenir nos employés afin qu'ils puissent réaliser leurs performances optimales.

L'humanisme est également essentiel pour un management réussi. Nous devons nous assurer que nos employés sont traités avec respect et dignité, et que leurs intérêts sont pris en compte. Cela signifie écouter leurs préoccupations et leur donner des opportunités pour progresser et s'épanouir.

La collaboration est une autre composante essentielle du management. Nous devons encourager nos employés à partager leurs idées et leurs opinions afin de créer une culture de travail axée sur l'esprit d'équipe. Cela nous permettra de créer des solutions innovantes et des solutions plus efficaces.

Le leadership est également un élément fondamental du management. Nous devons être des modèles à suivre et nous assurer que nos employés ont les outils nécessaires pour atteindre leurs objectifs. En tant que manager, nous devons également montrer l'exemple en prenant des initiatives et en défendant nos convictions.

Enfin, la communication est un élément essentiel du management. Nous devons être ouverts et honnêtes avec nos collègues et communiquer clairement et efficacement. Cela nous permettra de travailler en harmonie et de résoudre rapidement les problèmes qui pourraient survenir.

En conclusion, le management repose sur plusieurs éléments clés tels que la coopération, la confiance, la performance, l'humanisme, la coopération, le leadership et la communication. Nous devons nous assurer que nous mettons tous ces éléments en pratique afin d'atteindre nos objectifs et de tirer le meilleur parti de notre travail. Merci.

ChatGPT

Rien n'est faux, rien n'est contestable, mais cela n'apporte aucune plus-value, ce qui n'empêche pas ChatGPT de défrayer la chronique car les étudiants s'en emparent. L'appauvrissement de la pensée est inéluctable si les enseignants n'arrivent pas à trouver des contre-feux. S'il s'agit de fournir de l'eau tiède à ses équipes, alors, il est certain que l'intelligence artificielle dépasse déjà l'homme par son efficacité. Il est impressionnant de voir les lignes qui s'affichent sur l'écran à une vitesse vertigineuse. Quand on cherche des connaissances perdues au milieu d'une masse d'informations, l'IA fait preuve d'une richesse et d'une rapidité bien supérieure à la puissance humaine. Lorsqu'il s'agit de retenir l'étendue de Wikipédia en un temps record, de mémoriser tous les coups d'échec possibles ou de combiner des informations multiples, l'IA dépasse largement l'homme et lui donne un atout non négligeable. Mais le manager n'est ni un dictionnaire ni un expert.

Certaines qualités spécifiques peuvent lui permettre dans l'avenir de faire la différence et de tirer son épingle du jeu dans un contexte où le numérique se fait la part belle. Pour cela, il est intéressant d'identifier ses spécificités et de voir sur quels sujets les managers actuels ou futurs ont intérêt à muscler leur jeu s'ils ne veulent pas être dépassés dans les mois ou les années qui viennent.

Pour bien leader, il faut avoir l'idée ! Là où l'IA va se contenter de proposer trois ou quatre idées en piochant dans l'existant pour répondre à un problème, en relayant des choses déjà vues ailleurs, l'humain va être capable de combiner les éléments d'une façon originale et inédite. Le processus de créativité se fait en plusieurs étapes qui peuvent être évidemment enrichies par la masse de connaissances humaines. Pour autant, l'*insight* ou la cristallisation de la créativité se fait grâce à des ingrédients tels que l'intuition, la pensée divergente et parfois le manque de logique apparente. Or, la force de l'IA se trouve dans son raisonnement mathématique implacable. Le dessin de cette *newsletter* illustre bien cet axe. Solveig, notre talentueuse dessinatrice a inversé la logique et c'est tout ce qui fait la drôlerie et la créativité de son œuvre. Pourtant, quand on l'interroge, elle reconnaît que grâce à l'IA, elle a pu réaliser une texture velours à la veste du formateur et elle en est très fière ! Bien évidemment l'IA va alimenter sa banque de données et étendre ses potentialités créatives, mais sans les remplacer.

Le manager n'est pas choisi pour sa maîtrise technique. Pour cette raison, les experts, si leurs connaissances étendues sont un point d'appui, ne sont pas toujours les meilleurs dans le management des équipes. Ils peuvent avoir du mal à déléguer par besoin de maîtriser parfaitement tous leurs sujets. L'incertitude que représente toute décision managériale leur apparaît parfois pesante ou stressante. Le chef est celui qui élabore une vision et la partage, puis donne la direction. Il arbitre et prend des décisions en fonction des problématiques, du contexte, des personnes, de son expérience mais il s'appuie aussi sur son *feeling*. C'est ce qui fait son intelligence des situations. Cette part hautement subjective, qu'on appelle l'instinct du terrien ou l'intuition du chercheur, est difficilement traductible en algorithmes. Or, on

sait grâce aux neurosciences que toute décision, y compris la plus rationnelle se prend d'abord dans notre cerveau limbique. Le cerveau cognitif n'intervient qu'en deuxième phase. Des chercheurs ont travaillé en imagerie cérébrale avec des acteurs notamment, dont la matière chiffrée et les stratégies développées sont particulièrement rationnelles. Pourtant, même pour eux, leurs émotions devancent toujours l'analyse de quelques millisecondes. Tellement fugace que la personne n'en a pas conscience, mais suffisant pour impacter sa décision.

C'est le leader qui donne du sens à l'action. Il insuffle des convictions et un esprit à l'équipe, il définit une direction cohérente avec la raison d'être de l'organisation. Les valeurs de l'équipe sont une boussole permettant à chacun de faire des choix alignés. Autant de critères qui développent l'âme d'un groupe. La dimension opérationnelle ne sera que la traduction en actes des impulsions du chef qui donne le « Pourquoi », le sens et le « Pour quoi », la vision. Plus elles seront cohérentes et plus elles seront efficaces sur le « Comment », la stratégie et le « Quoi », les objectifs. L'algorithme pour sa part, donnera le sens du plus grand nombre, en restant dans les évidences. En évitant les paramètres interdits et en ne gardant que ceux qui sont *politically correct* il produira inévitablement des propositions consensuelles et lisses. Qui accepte de se mobiliser pour une vision qui manque de relief ? Un discours creux comme celui de l'encadré n'entraîne personne. Pour éviter de tomber dans ces poncifs, le leader doit prendre du temps pour élaborer une vision qui ait du sens, avoir le courage de la défendre et impulser une action qui soit cohérente et efficace. En somme, développer son charisme et son impact. Lorsque le général de Gaulle a fait le choix d'entrer en résistance en Angleterre, il l'a fait avec ses convictions et son intuition des situations. Aurait-il fait le même choix s'il avait été conditionné par l'IA ?

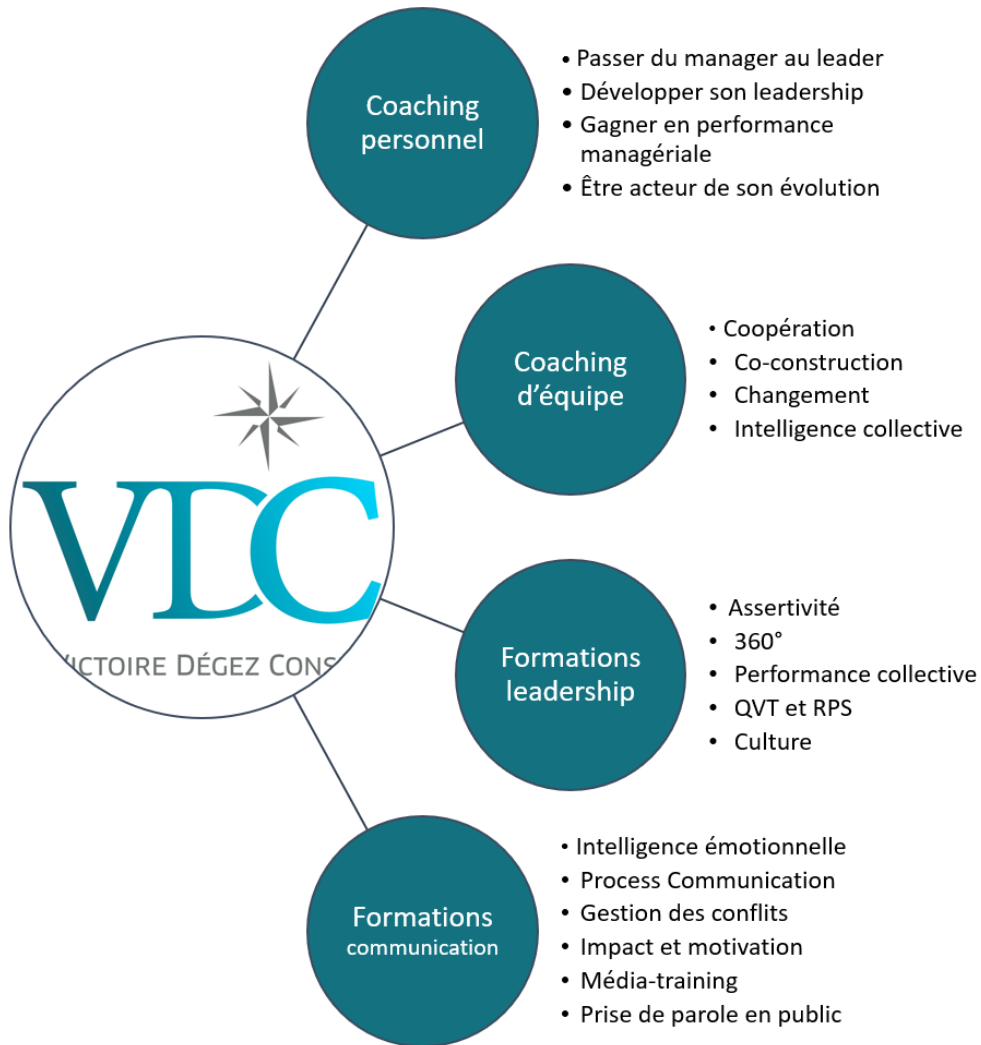
Capable de créer les conditions d'une véritable intelligence collective le leader valorise les talents et fait appel aux avis et aux compétences de ses collaborateurs. A l'opposé d'une juxtaposition ou d'une combinaison de connaissances, toute personne en situation de responsabilité va prendre en compte la compréhension des enjeux et la lecture de ses partenaires. Dans ce processus, l'IA vont pouvoir enrichir la réflexion en amont de la décision, et augmenter l'efficacité opérationnelle en aval. Elle a une part non négligeable pour gagner du temps et de la puissance. On sait aujourd'hui calculer le QI d'un groupe et on a compris qu'il ne dépend pas des QI des personnes qui le constituent mais de l'intelligence relationnelle dont font preuve les membres, pour autant bien sûr que leurs niveaux individuels soient dans la norme. Plus une équipe collabore de façon harmonieuse, plus ses participants s'écoutent sans se juger et plus le collectif développe son potentiel d'intelligence et de créativité. Dans les ateliers d'intelligence collective que nous animons, les performances de l'équipe dépassent presque toujours les résultats individuels, y compris ceux du leader. Pour comprendre la force du collectif, la simulation « Perdus dans le désert » est toujours très apprenante, notamment pour les collaborateurs les plus individualistes.

On comprend ainsi que les *softs skills*, **les compétences relationnelles des collaborateurs et du manager, vont être essentielles** pour créer cette alchimie collective afin de développer une équipe hautement performante. Comprendre et analyser les émotions, s'affirmer de façon ajustée, gérer les désaccords ou les conflits, réguler les relations sont autant de qualités professionnelles qui font la vraie différence entre l'homme et les statistiques, aussi puissantes et efficaces soient-elles. Nous subissons tous le remplacement des standardistes par l'intelligence artificielle qui ne peut que trop rarement s'adapter à notre demande. Qui n'a pas frôlé la crise de nerfs face à l'automate vocal de l'administration ? On comprend l'économie que cela représente, mais rien ne remplace les vrais gens même s'ils nous irritent parfois parce qu'au moins, eux peuvent faire preuve d'empathie et nous écouter !

On s'interroge sur l'adaptation des enseignements supérieurs français à ce nouveau monde. Quand on voit que la sélection dans les grandes écoles se joue essentiellement sur l'accumulation de connaissances largement dépassées par la data et sur les aptitudes mathématiques concurrencées par les algorithmes, on peut légitimement se demander si les managers de demain sont outillés pour faire face au défi de l'intelligence artificielle. Quel part donne-t-on dans leurs apprentissages à la réflexion anthropologique et philosophique, à la prise de décision, à l'intelligence relationnelle et au charisme ? C'est pourtant ce qui contribue à développer un leadership authentique et impactant.

Pour sourire et découvrir l'international meeting school, [cliquez ici](#).

Pour aller plus loin et développer vos softs skills



Des formations individuelles et collectives pour...

- Développer son leadership et son impact
- Créer les conditions de la confiance et de la coopération
- Mieux communiquer
- Instaurer une culture propice au bien-être au travail
- Donner du sens



Pour retrouver toutes les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil, [cliquez ici](#).

Victoire Dégez Conseil | victoire.degez@wanadoo.fr, 4 place du carreau, Ermenonville, 60950
France

[Se désabonner victoire.degez@wanadoo.fr](mailto:victoire.degez@wanadoo.fr)

[Mettre à jour mon profil](#) | [Avis de données de Constant
Contact](#)

Envoyé par victoire.degez@wanadoo.fr alimenté par



Try email marketing for free today!