

# L'encadrement à l'ère de l'intelligence artificielle

Discours d'ouverture de Ludger Ramme, Président de la CEC  
Séminaire de Mayence, Allemagne, 25 mai 2018

Mesdames et Messieurs,

Le contexte du Congrès de cette année est, à bien des égards, particulier. Les tensions sur l'avenir de l'Union européenne et l'avenir du travail dans un environnement de plus en plus numérisé sont parmi les questions les plus importantes. L'objet du séminaire d'aujourd'hui est fondamental. Malheureusement, il est encore peu compris ou discuté par les cadres au niveau de l'entreprise et des décideurs.

Les frontières étant floues dans l'élaboration des politiques, les partenaires sociaux, les cadres et les décideurs politiques ont une responsabilité partagée pour faire de sorte que la révolution numérique fonctionne : pour notre planète, pour notre société et pour les organisations dans lesquelles nous travaillons.

Jamais auparavant, l'humanité n'avait eu la possibilité d'opérer des changements à grande échelle simultanés grâce à des technologies interconnectées. Le plus grand bloc démocratique du monde repose sur la primauté du droit et du progrès social. L'UE et ses partenaires proches ont une opportunité unique tant au niveau national qu'international pour orienter le développement de ces technologies de manière inclusive et durable. Comme cela vient être fait dernièrement avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Cependant, le développement stratégique de l'intelligence artificielle et des technologies connexes nécessite un changement radical de pensée. Ni l'optimisme technologique aveugle ni les visions dystopiques nous aideront. Au lieu de cela, nous devons penser en termes de diversité. Incorporer la notion de la diversité dans le développement de l'intelligence artificielle permet d'étendre le champ du possible.

Les réseaux de neurones humains et artificiels apprennent mieux lorsqu'ils sont nourris par diverses informations. Différentes cultures, différentes approches scientifiques, différents parcours personnels et styles de gestion permettent de nous améliorer: en comprenant où se situent leurs connexions, en s'appuyant sur les différentes expériences et en créant de nouvelles conditions de collaboration où chaque élément, chaque travailleur et chaque manager a son espace et sa signification.

Comme nous l'avons souligné lors de notre dernier séminaire et dans notre rapport et notre étude sur le leadership, les cadres du futur auront besoin de voir et de développer les liens entre les personnes, les idées et les organisations. Nous avons montré qu'un cycle de leadership continu de réflexion, d'évaluation, de mise en œuvre et de collaboration était plus représentatif des diverses dimensions de performance que toute autre mesure.

Mais que devons-nous penser de scénarios de pertes d'emplois de 50%, de machines tuant l'humanité ou de devoir devenir un cyborg pour concurrencer les machines? Ce sont des scénarios. C'est à nous de décider qui nous voulons être et où nous voulons aller.

Si nous avons établi un lien entre le leadership et les technologies intégrées pour aller de l'avant, comment et décidons-nous de la direction? En tant que partenaire social européen, nous portons les questions de valeur et de sens au cœur du débat politique. Mais plus encore : nous demandons comment nous pouvons utiliser les outils dont nous disposons déjà pour atteindre nos objectifs sociaux, économiques et environnementaux.

Lors de notre séminaire d'aujourd'hui, nous discuterons de nos marges d'action en tant que managers, en tant qu'organisations de cadres et en tant que partenaires sociaux. Au lieu de nous concentrer sur une question particulière, nous essaierons de discuter des liens que j'ai mentionnés. Les outils juridiques, technologiques et politiques que nous utilisons aujourd'hui sont-ils adaptés à la réalisation des objectifs de développement durable?

Enfin, nous discuterons des questions éthiques de l'Intelligence artificielle. Comment cela peut-il nous profiter? La conception de l'Intelligence artificielle. Aujourd'hui est-elle capable de vraiment mettre l'humain au centre? Ou les travailleurs et les cadres plus tard deviennent-ils superflus? Pourquoi les cadres deviendraient-ils superflus?

Ce sont les questions que les dirigeants doivent aborder dans le monde d'aujourd'hui. C'est pourquoi ils ne sont pas superflus. Si nous apportons de la diversité au processus de leadership et au développement technologique en même temps que des processus démocratiques, alors nous sommes bien équipés pour faire de cette révolution numérique un succès.