

# TRANSFORMISME DIGITAL

## L'innovation au secours de la faillite de la pensée managériale

Courbevoie, le 1<sup>er</sup> avril 2017

### THALES à la pointe du numérique.

#### Du nouveau avec le management 4.0

Aujourd'hui, même avec la généralisation du recours aux imprimantes 3D, les tâches de manufacturing et de développement exigent encore une part importante d'intervention humaine. Or, il est un domaine où la « **transformation digitale** » opère une automatisation/robotisation des tâches de plus en plus poussée : le management.

En effet, les tâches de management exigent principalement de l'intelligence combinatoire (analyse comparative, synthèse fondée sur des échantillonnages, calculs, présentations standardisées etc..), devenue facilement reproductible et possiblement confiée aux machines, grâce aux progrès considérables des capacités de calcul et de la numérisation. Quant à l'intelligence émotionnelle, notre expérience quotidienne nous montre combien sa part reste minime dans la vie de nos managers, et les algorithmes d'Intelligence Artificielle développés par TRT ou les plus grands groupes numériques internationaux, autorisent aujourd'hui une substitution de la machine à l'intervention managériale dans la décision.

Présenté au dernier **salon international « HR-days »**, qui s'est tenu à Singapour en février 2017, le robot « **Popolfirst** » - développé par TRT et les équipes Corporate de THALES SA - a largement démontré un niveau de performance identique, et parfois même supérieur, à celui de la plupart des managers aujourd'hui en exercice pour dérouler un EAA, par exemple.

#### Une opportunité de croissance rentable à saisir

C'est pourquoi le groupe THALES va lancer son nouveau plan de compétitivité intitulé : **Management Oust, Ten thousand out** (c'est fun, non ?), qui a pour objectif principal de réduire les coûts de management des offres et projets et de management général, par la suppression progressive des managers, pour aboutir au standard de l'industrie 4.0 que constitue le modèle **SFMLC : Smart Flat and Managementless Company**.

A ce jour, le Workshop composé de collaborateurs issus de la fonction RH et de la Direction des opérations, et unité majeure du **Digital Transformation Office**, a identifié 60% du volume des tâches accomplies par les managers de niveaux de responsabilité 9 à 12, qui pourraient être rapidement digitalisées, moyennant un investissement modeste, largement accessible à la trésorerie du groupe.

Les gains de compétitivité attendus sont donc considérables, puisque ce sont de l'ordre de 10.000 emplois de management dans le Groupe qui peuvent ainsi être supprimés, sans que la qualité des solutions fournies à nos clients n'en pâtisse. Notre objectif de résultat à deux chiffres (programme MF : **MaxiFric**) se voit ainsi « Boosté ».



# Que deviendront les managers dont le poste est supprimé par l'innovation technologique ?

Comme pour tout salarié, toute « ressource » humaine, la bonne question est « Combien coûte-t-il et combien rapporte-t-il ? ». Mais passons.

Conformément à ses bonnes pratiques, THALES procédera à un accompagnement social, qu'il a toujours su déployer dans de telles situations ; par le recours à **une GPEC renforcée** dans les sociétés du Groupe, qui sur la base du volontariat mettra en place les mobilités vers des postes ouverts dans le Groupe mais surtout ailleurs.

A noter aussi, la création de cellules baptisées « **Digital Butterfly, j'ouvre numériquement ma boîte** », - qui se substitueront progressivement aux anciennes solutions « papillon » ( *j'ouvre ma boîte avec un ouvre-boîte papillon* ) -, assisteront ceux des managers qui auront opté pour le self-employment, c'est-à-dire l'auto-entrepreneuriat.

En quelques clics, **nos managers accéderont à ce degré d'autonomie dont ils ont souvent exprimé le souhait** dans leurs EDP, et pourront s'inscrire sur la plateforme nouvellement créée « THALES Runner » : *je cours pour THALES afin de contractualiser avec le groupe pour des tâches relevant de ma famille professionnelle d'origine ou autres, moyennant le temps de travail et la rémunération que je choisis*. En effet toutes nos enquêtes d'opinion, en particulier auprès des plus jeunes, montrent qu'ils souhaitent « avoir le choix » d'être exploités par un patron ou de s'auto-exploiter eux-mêmes (c'est fun, non ?).



C'est donc une série d'opportunités qui s'offrent à beaucoup d'entre nous, dans un groupe THALES à la géométrie renouvelée : fin des organigrammes lourds (trop de parallèles transverses au sein du triangle thalesien !) et compliqués, accroissement de l'agilité, développement de l'entreprise de soi.

POISSON  
D'AVRIL



Attention :

**dans bien des cas, la réalité peut se révéler bien pire que la fiction.**

S'engager pour chacun, Agir pour Tous  
Consultez notre site <http://www.cfdt-thales.com>



GRUPE THALES  
[www.cfdt-thales.com](http://www.cfdt-thales.com)

INFO 1 ER AVRIL

