

Philippe Etienne (dir.), 2017, *Manager à l'ère digitale : le i-management*, Horizons anthropologiques, Paris, L'Harmattan, 110 p.

Ce petit ouvrage regroupe les contributions de huit responsables pédagogiques et enseignants pour dresser un bilan de la façon dont les métiers et les fonctions évoluent à l'heure d'un double phénomène : celui de la numérisation qui a commencé depuis un demi-siècle et celui, beaucoup plus récent, de l'ubérisation. Comment évoluent les métiers du management, de la gestion des ressources humaines, de l'informatique, de la banque et de l'assurance et de la comptabilité et de l'enseignement (avec l'émergence des MOOCs – Massive Open Online Courses) ? Il ne s'agit que de quelques exemples, car tous les métiers sont concernés. Ce ne sont plus les seuls métiers manuels qui sont automatisés (comme cela a été le cas depuis la première révolution industrielle), mais également les métiers intellectuels, qui sont remplacés par des machines. À travers ces transformations, ce sont aussi les frontières de l'entreprise qui sont aussi bouleversées ; l'entreprise privilégiant les relations contractuelles avec des travailleurs indépendants, au détriment de salariés. D'une organisation verticale, l'entreprise évolue vers une structure horizontale, voire de plus en plus éclatée. Les auteurs sont enthousiastes : la génération dite « Blablacar » est une génération entreprenante, créative et agile ! La nouvelle entreprise est « holacratique », de structure horizontale, composée d'équipes de travail qui ne sont pas cantonnées à un poste précis. Ce qui conduit au *growth hacking*, soit le « piratage de la croissance ». Mais, si les transformations relevant du numérique sont certes positives, et permettent

de passer la routine de tâches taylorisées, qu'en est-il du modèle social et des modalités de redistribution de la richesse entre ces différentes parties prenantes ? Les auteurs de cet ouvrage n'abordent pas ce sujet.