

SOUTENANCE MÉTAGOLD — VERSION DÉTAILLÉE (30 minutes)

INTRODUCTION - SLIDE 1 : Le MÉTAGOLD

Mesdames, Messieurs,

Bonjour à tous et merci tout d'abord pour votre présence dans le cadre de cette soutenance de mon mémoire MBA le Metagold

Vers l'Organisation Bionumérique et l'Émergence de l'Homme 5.0

Introduction : L'heure bleue du management (3 minutes)

Mesdames, Messieurs les membres du jury,

Nous vivons aujourd'hui ce que j'appelle « l'heure bleue du management ». À l'image de ce moment fugace entre le jour et la nuit, nos organisations, et particulièrement nos TPE, se trouvent dans un état liminal : l'ancien modèle s'efface, mais le nouveau n'est pas encore stabilisé.

Le MÉTAGOLD n'est pas une simple méthode de gestion, c'est une architecture bionumérique conçue pour réconcilier la performance économique, l'intelligence artificielle et la dignité humaine.

Si je devais résumer l'intention de ce travail en une seule phrase, ce serait celle-ci :

comment redonner à la TPE française la capacité de se tenir debout dans un monde qui se dérobe sous ses pieds ?

J'ai donc réfléchi sur les vecteurs d'une performance durable concernant les TPE et sur les conditions de leur attractivité face aux velléités de la nouvelle valeur travail et ses interactions avec la culture d'entreprise à l'ère numérique 5.0.

Nous vivons dans un monde VUCA, un monde où les certitudes fondent comme neige au soleil, où les repères se dissolvent dans ce que Bauman appelait la modernité liquide.

Dans ce monde mouvant, les TPE (ces petites cellules vivantes qui représentent 95% de notre économie, affrontent de ce fait un capability gap qui les fragilise :

Cela se traduit par :

Un manque de compétences,

Un retard technologique,

Une absence de formation structurée.

Comme le précise la slide :

« Le Métagold propose une architecture vivante de sensemaking, articulant données, action et sens. »

C'est cela, le cœur du projet et de ce mémoire :

transformer l'organisation en organisme conscient, capable d'apprendre, d'évoluer, d'apprendre, et de renaître dans l'ère 5.0.

SLIDE 2 — Les 4 piliers du MÉTAGOLD

Pour comprendre ce modèle, il faut commencer par ses fondations.

Le MÉTAGOLD repose sur quatre piliers :

le Manifeste, qui dit pourquoi nous existons ;

la Charte, qui dit comment nous agissons ;

le Guide, qui dit ce que nous faisons ;

l'Académie, qui dit comment nous apprenons.

Ces quatre piliers forment une ossature vivante, une architecture qui relie purpose, éthique, action et apprentissage.

Pour être alignés avec les caractéristiques d'un monde changeant et les principes de l'ère numérique 5.0 telle que définie par la Commission européenne en 2021, les 4 piliers du Métagold incarnent une approche profondément humaine, c'est-à-dire centrée sur l'humain, cohérente et évolutive.

Dans mes TPE que j'ai dirigées, le simple fait d'écrire un Manifeste a suffi à réorienter l'entreprise: les collaborateurs ont retrouvé un horizon, un souffle, une raison d'être. Ils ont retrouvé les fondements de leur engagement et de leur motivation.

SLIDE 3 - Les 4 puissances stratégiques

Ces piliers se prolongent dans quatre puissances stratégiques :

Structure, Boucle, Transformation, Sens.

Elles ne sont pas des concepts abstraits.

Elles sont les quatre forces qui permettent à une organisation de rester debout dans la tempête.

La Structure, c'est ce qui stabilise : les processus, les repères, l'ossature.

La Boucle, c'est ce qui ajuste : la capacité d'apprendre, de corriger, de s'adapter.

La Transformation, c'est ce qui ouvre l'avenir : la métamorphose, le passage, la renaissance.

Et le Sens, c'est ce qui oriente : la boussole intérieure de l'organisation.

Ces quatre forces ne sont pas abstraites :

elles permettent à une TPE de rester debout dans la tempête,

de s'adapter sans se perdre,

et d'évoluer sans se fragmenter.

Ensemble, elles forment un faisceau vivant d'adaptation, une boussole dans l'ère 5.0.

SLIDE 4 - Déficit de compétences numériques des TPE

Mais avant de proposer une solution, il faut regarder la réalité en face.

Les chiffres sont implacables :

71,8 % des TPE déclarent un manque de formation, des compétences numériques insuffisantes et un retard technologique.

Comme le mentionne la slide :

« Le capability gap fragilise la TPE. »

Ce déficit n'est pas un simple retard :

c'est une fracture structurelle.

J'ai vu des dirigeants épuisés, des équipes débordées, des organisations qui survivent au lieu de vivre. Dans mes TPE je vis ce traumatisme au quotidien (manque de temps, fatigue, paresse, maladie, stress, procrastination, buggs, etc.) : trop de causes concourent à faire perdurer cette fracture qui parfois se transforme en une fracture béante.

Le constat est sans appel : 71,81 % des TPE françaises souffrent d'un déficit de compétences numériques critique.

Ce retard génère une « taxe invisible » qui ampute leur productivité de 25 %.

Face à cette "modernité liquide" où les structures se dissolvent, ma recherche propose une réponse : le MÉTAGOLD.

SLIDE 5 - Coûts cachés & capability gap

Ce capability gap génère des coûts cachés :

erreurs, retards, bricolages, surcharges administratives.

Comme le mentionne la slide :

« Sans capacités internes solides, l'organisation s'épuise à colmater au lieu d'avancer. »

Une TPE perd parfois un mois de travail par an... simplement parce qu'elle ne maîtrise pas un tableur, un logiciel basique, une simple fonctionnalité sur un matériel bureautique ou de son utilisation, la perte de mots de passe qui n'ont pas été sauvegardés aux emplacements appropriés, etc.

Ce n'est pas un détail : c'est un gouffre.

SLIDE 6 - Objectiver la réalité avec le MÉTAGOLD

Le premier geste du MÉTAGOLD est donc d'objectiver la réalité.

Mesurer.

Comparer.

Éliminer les biais.

Rendre visible l'invisible.

Comme le dit la slide :

« Voir enfin ce qu'on ne voyait pas. »

Une TPE pensait avoir un problème commercial.

Le MÉTAGOLD a révélé un problème logistique.

En objectivant la réalité, on agit au bon endroit.

Objectiver la réalité, dans le MÉTAGOLD, consiste à transformer une perception floue en une réalité mesurable et exploitable.

Concrètement, cela repose sur quatre modes opératoires.

D'abord, la mesure : on recueille des données factuelles pour rendre visible ce qui était invisible.

Ensuite, la comparaison : on situe la TPE par rapport à un objectif idéal ou à des standards sectoriels.

Troisièmement, la dé-biaisation : on neutralise les interprétations erronées en confrontant les perceptions aux faits.

Enfin, la visualisation : on donne une forme claire à la réalité grâce à des radars, des tableaux ou des cartes de maturité.

Ces quatre gestes permettent à la TPE de voir enfin ce qu'elle ne voyait pas, et de prendre des décisions éclairées, sans biais, sans illusions, avec justesse.

Les cartes de maturité ne sont pas réservées aux grandes organisations.

Dans le MÉTAGOLD, nous les utilisons pour objectiver des compétences très opérationnelles : qualification de fichier, détection de projet, prise de rendez-vous, management, recrutement, formation.

Chaque compétence est évaluée sur une échelle de maturité allant d'un niveau initial à un niveau optimisé.

Cela permet de sortir des jugements subjectifs — “elle est bonne”, “elle n'est pas bonne” — pour entrer dans une réalité mesurable, comparable, neutre.

La carte de maturité devient alors un outil de pilotage :

elle montre les forces, les écarts, les priorités, et surtout le chemin de progression.

C'est un outil profondément aligné avec la philosophie du MÉTAGOLD :

il objectivise la réalité, oriente l'action, et donne du sens à la transformation.

SLIDE 7 — Organisation noosphérique

Une fois la réalité éclairée, il faut repenser l'organisation.

Le MÉTAGOLD propose une organisation noosphérique :

une structure fractale, en poupées russes, où chaque TPE devient un nœud conscient, relié, capable d'agir avec justesse.

C'est une vision où l'entreprise n'est plus une machine, mais un organisme vivant, inscrit dans un réseau de sens.

L'approche noosphérique du MÉTAGOLD consiste à considérer la TPE comme un nœud conscient dans un réseau vivant de connaissances, de technologies et de sens. Elle relie l'organisation à un écosystème plus large (humain, numérique, symbolique) pour augmenter sa capacité d'action et de compréhension.

L'approche noosphérique du MÉTAGOLD augmente sa performance en renforçant son intelligence collective, et son attractivité en donnant du sens, de la cohérence et une identité forte.

Le Socle Anthropologique : Agir plutôt que Forcer

Le MÉTAGOLD s'enracine dans le management des humanités. J'ai mobilisé plus de 150 auteurs pour transformer une éthique en une méthode opérationnelle.

De la corvée à l'Action-Monde : En m'appuyant sur Hannah Arendt, le MÉTAGOLD vise à transformer le "travail-corvée" en une « action-monde », un acte créateur qui relie l'individu à ses semblables.

L'Attention comme vertu fondatrice (Simone Weil) : La performance ne doit pas venir de la force, mais de la justesse. Être fidèle au réel, c'est refuser l'inhumain qui commence là où l'on remplace les êtres par des fonctions.

Le Protocole Éthique du Visage (Lévinas) : Même dans le métavers ou face à une IA, l'autre doit être traité comme une « épiphanie ». Cette déprise de soi est la condition sine qua non de la résonance et du sens au sein de l'organisation.

Cette posture se résume par le concept du Wu Wei : l'action juste, non forcée, ajustée à la réalité du terrain.

SLIDE 8 — Les trois modes du MÉTAGOLD

Le fonctionnement interne du modèle repose sur trois modes :

Empirique : ce qui éclaire la cause ;

Opérationnel : ce qui produit l'effet ;

Symbolique : ce qui reconfigure le sens.

Ces trois modes créent une boucle vivante d'auto-transformation.

Dans mes TPE, un simple rituel symbolique hebdomadaire a parfois pu renforcer l'engagement et amélioré la performance opérationnelle.

Le symbolique n'est pas un luxe : Il apparaît de façon manifeste comme un levier.

SLIDE 9 - Boucle d'Or / Edgar Morin

Cette logique s'inscrit dans la pensée d'Edgar Morin.

Morin formalise la causalité récursive :

La cause produit l'effet, l'effet rétroagit sur la cause.

C'est l'un des piliers de la pensée complexe.

Et c'est exactement ce que fait le MÉTAGOLD dans son approche managériale à tous les niveaux.

SLIDE 10 - Pourquoi c'est exactement ce que fait le MÉTAGOLD

Le MÉTAGOLD articule :

l'empirique,

l'opérationnel,

le symbolique.

Mais il l'enrichit d'une dimension noosphérique et fractale.

Chaque niveau éclaire les autres.

Chaque action transforme le système.

L'Architecture Cybernétique : Transformer l'Erreur en Or

Le MÉTAGOLD réinvente les principes de la cybernétique pour les humaniser.

Le Passage (La boucle de rétroaction humanisée) : Là où la cybernétique classique cherche à éliminer le "bruit", le MÉTAGOLD traite l'erreur comme un « soupir dans la partition ». Le rituel du Passage transforme l'aléa individuel en intelligence collective par un temps narratif et conceptuel.

La Logique Abductive : Inspiré par C.S. Peirce, le modèle ne se contente pas de déduire ; il saisit le « fait surprenant » pour formuler des hypothèses innovantes.

L'Organisation Fractale : Pour garantir la scalabilité sans bureaucratie, l'entreprise est pensée comme des poupées russes (Matriochkas). Chaque collaborateur est une unité autonome (Gold Nature) capable de s'autoréguler, rendant le système global anti fragile.

SLIDE 11 - La réflexivité selon Morin

Morin ajoute un principe fondamental : la réflexivité.

L'action transforme la connaissance.

La connaissance transforme l'action.

Comme le mentionne la slide :

« C'est le fondement du Métagold. »

SLIDE 12 - La boucle stratégique vivante

Le modèle devient alors une boucle stratégique vivante.

Chaque action éclaire la cause, reformule l'effet, transforme le sens.

Le système se produit en se transformant.

C'est une stratégie vivante, adaptative, organique.

SLIDE 13 - Sensemaking noosphérique

Le MÉTAGOLD relie données, action et sens.

Il aligne les niveaux fractals comme des poupées russes.

Il guide la TPE dans une compréhension humaine et technologique du monde 5.0.

C'est un modèle qui donne à l'entreprise la capacité de penser ce qu'elle fait et de faire ce qu'elle pense.

SLIDE 14 - Agilité stratégique dans l'ère 5.0

Dans un monde VUCA, le MÉTAGOLD relie l'action présente au purpose du futur.

Comme le dit la slide :

« Il permet à chaque TPE de renaître comme un phénix. »

C'est une agilité stratégique enracinée dans le sens.

SLIDE 15 - Relier le symbolique et l'opérationnel

Le point clé est là :

ne jamais séparer l'efficacité technique du sens profond du travail.

Le symbolique nourrit l'opérationnel.

L'opérationnel nourrit le symbolique.

C'est une boucle.

SLIDE 16 - Architecture dialogique / Mythopoïétique

Cette articulation repose sur trois dynamiques :

l'architecture dialogique,

la boucle récursive,

la mythopoïétique.

Le récit n'est pas décoratif :

il oriente l'action, il donne une direction aux flux de données froids.

SLIDE 17 - Le triptyque du MÉTAGOLD

Ces dynamiques se structurent dans un triptyque :

Boucle d'Or – Transformation – Structure.

C'est un système de représentation, d'action et de sens.

Une totalité vivante, capable d'évoluer sans se perdre.

1. Le MÉTAGOLD comme système de représentation

C'est la manière dont l'organisation voit la réalité.

Le MÉTAGOLD fournit :

des cartes de maturité,

des radars,

des indicateurs,

des diagnostics,

des visualisations.

Il transforme une réalité floue en une réalité visible, mesurable, compréhensible.

Il donne à la TPE une image claire d'elle-même.

Il permet de “voir enfin ce qu'on ne voyait pas”.

C'est le mode empirique : éclairer la cause.

2. Le MÉTAGOLD comme système d'action

C'est la manière dont l'organisation agit, décide et se transforme.

Le modèle structure :

les processus,

les routines,

les priorités,

les boucles d'amélioration,

les passages stratégiques.

Il transforme la vision en mouvement.

Il donne une méthode pour agir avec cohérence, efficacité, justesse.

Il oriente l'action présente vers le futur désiré.

Il permet d'ajuster, d'améliorer, de transformer.

C'est le mode opérationnel : produire l'effet.

3. Le MÉTAGOLD comme système de sens

C'est la manière dont l'organisation se relie à son purpose, à son identité, à sa culture.

Le modèle intègre :

le Manifeste,

la Charte,

les récits,

les rituels,

la mythopoiétique.

Il donne une direction intérieure, une cohérence profonde, une raison d'être.

Il aligne les actions avec le purpose.

Il crée de l'engagement, de l'attractivité, de la fidélisation.

C'est le mode symbolique : transformer le sens.

Le Métagold est donc un système de représentation, d'action et de sens.

D'abord, c'est un système de représentation : il permet à la TPE de voir clairement sa réalité grâce à des cartes de maturité, des radars et des indicateurs. Il objectivise ce qui était flou.

Ensuite, c'est un système d'action : il structure les processus, les priorités et les boucles d'amélioration. Il transforme la vision en mouvement, l'intention en décision.

Enfin, c'est un système de sens : il relie l'organisation à son purpose, à son identité, à sa culture. Il crée de la cohérence, de l'engagement et de l'attractivité.

Ces trois dimensions (représentation, action, sens) forment une totalité vivante.

Elles permettent à la TPE de se percevoir comme un organisme capable de s'adapter, d'évoluer et de se transformer sans se perdre. »

SLIDE 18 - Le système comme totalité

Le MÉTAGOLD pense l'organisation comme un tout.

Il permet à la TPE de se percevoir comme un organisme vivant, cohérent, capable d'ajuster ses passages, d'évoluer, de se transformer.

Le MÉTAGOLD conçoit l'organisation comme une totalité cohérente, où chaque élément — compétences, processus, culture, technologies, symbolique — interagit avec les autres dans un système intégré. Cette approche systémique permet d'éviter les décisions en silo et d'obtenir une lecture globale des dynamiques internes. En pensant l'entreprise comme un organisme vivant, le MÉTAGOLD renforce la performance durable : les arbitrages deviennent plus pertinents, les ressources mieux alignées, et les boucles d'amélioration plus rapides et plus efficaces.

Cette vision intégrée accroît également l'attractivité. Une organisation qui se comprend comme un tout offre un cadre lisible, stable et porteur de sens. Les collaborateurs y trouvent une direction claire, les talents y perçoivent une proposition de valeur différenciante, et les partenaires identifient une structure fiable, alignée et orientée long terme. Le MÉTAGOLD crée ainsi un avantage compétitif durable, fondé sur la cohérence, la clarté et la capacité d'évolution.

SLIDE 19 - Entrer dans le Métavers MÉTAGOLD

Le modèle n'est pas théorique : il est opérationnel.

Grâce à la mutualisation des achats, le MÉTAGOLD permet aux TPE de mutualiser leurs ressources dans un métavers dédié, première centrale d'achat collaborative en France pour les TPE proposée pour nos parties prenantes sous cette forme immersive, ludique et pratique pour avoir une vision globale et synthétique immédiatement lisible avec la possibilité d'interroger les avatars du métavers pour toute question commerciale ou sur les contenus des services proposés

C'est une innovation sociale, technologique, humaine.

Le Pivot Bionumérique : L'IA comme Exosquelette Cognitif

Le MÉTAGOLD refuse le technosolutionnisme aveugle. La technologie est un Pharmakon : un remède si elle augmente l'humain, un poison si elle le remplace.

Dans mon modèle, l'IA devient un exosquelette cognitif :

Délégation : Elle absorbe les "bullshit jobs" et les tâches répétitives pour libérer du "temps cérébral".

Soutien : Elle stabilise la mémoire et réduit la charge mentale, permettant au collaborateur d'exercer sa méta-attention.

Recentrage : Elle permet à l'humain de se focaliser sur ses facultés distinctives : l'intuition, l'empathie et la créativité.

C'est cette symbiose entre le vivant (bio) et le numérique qui définit l'organisation bio numérique.

Preuves Empiriques et Réalité du Terrain

Ma méthodologie de chercheur-praticien s'appuie sur la triangulation des données de 531 sujets.

Les résultats valident la pertinence du MÉTAGOLD :

L'Autonomie comme carburant : Les organisations agiles et bio numériques affichent un taux d'autonomie de 90,15 %, contre 60,7 % dans les structures classiques.

Performance accrue : L'intégration de l'IA comme exosquelette permet des gains de productivité de 20 à 30 %.

Le cas Cagibig : Cet exemple de plateforme de mutualisation illustre parfaitement la « déprise de soi » opérationnelle. En partageant des ressources via un système de points (le "BIG"), les acteurs créent une économie de la résonance où l'autre devient une ressource plutôt qu'un concurrent.

Le Jeton MÉTAGOLD : Une Monnaie de Résonance

Pour rendre ce modèle tangible, j'ai conçu le Jeton MÉTAGOLD, matérialisé par un NFT.

Ce n'est pas un outil spéculatif, mais une identité relationnelle et une monnaie d'usage interne.

Gagner des jetons : Par la contribution, le partage de compétences ou l'engagement dans des projets collectifs.

Dépenser des jetons : Pour accéder à des services premium, des formations ou la centrale d'achat mutualisée.

Le jeton devient la preuve opérationnelle de la poétique organisationnelle : il rend visible l'invisible, c'est-à-dire la valeur de la relation et de la justesse.

SLIDE 20 - Épilogue

Je terminerai sur cette phrase de ma slide :

« Le Métagold est notre futur commun, à réinventer sans cesse. »

Le MÉTAGOLD n'est pas un modèle figé.

C'est une promesse :

celle d'une organisation capable de sens, de justesse, de renaissance.

Une organisation où l'humain et la technologie ne s'opposent plus,
mais s'augmentent mutuellement.

Une organisation qui prépare l'avènement de l'Homme 5.0.

Conclusion : L'Homme Nouveau 5.0

Le MÉTAGOLD n'est pas un point final, mais une « œuvre ouverte » projetée vers 2035 et l'Organisation Noosphérique

. Dans ce futur, l'entreprise devient un écosystème cognitif où l'intelligence collective est la ressource première.

Mesdames, Messieurs les membres du jury,

Mon mémoire démontre que la transformation numérique n'est pas une menace, mais une renaissance. Le MÉTAGOLD est ce phénix bio numérique qui permet de passer d'une gestion mécanique à un organisme vivant.

En redonnant du sens au travail et en utilisant la technologie pour amplifier la dignité humaine, nous faisons émerger l'Homme Nouveau 5.0 : un individu augmenté, lucide, capable de transformer chaque incertitude en une opportunité de création.

Comme le disait Peter Drucker : « La meilleure façon de prédire l'avenir est de le créer ». Avec le MÉTAGOLD, nous créons un futur où l'humain devient, par sa puissance d'agir retrouvée, plus que de l'or.

Je vous remercie pour votre attention.