

Le respect de votre vie privée est notre priorité

Nous et nos [partenaires](#) stockons et/ou accédons à des informations sur un appareil, telles que les cookies, et traitons des données personnelles telles que des identifiants uniques et des informations standards envoyées par un appareil pour des publicités et du contenu personnalisés, des mesures de publicité et de contenu, des études d'audience et le développement de services. Avec votre permission, nos 1558 partenaires et nous-mêmes pouvons utiliser des données de géolocalisation précises et d'identification par scan d'appareil. En cliquant, vous pouvez consentir aux traitements décrits précédemment. Vous pouvez également refuser de donner votre consentement ou accéder à des informations plus détaillées et modifier vos préférences avant de consentir. Veuillez noter que certains traitements de vos données personnelles peuvent ne pas nécessiter votre consentement, mais vous avez le droit de vous y opposer. Vos préférences s'appliqueront uniquement à ce site Web et seront stockées pendant 13 mois dans IABGPP_HDR_GppString cookie. Vous pouvez modifier vos préférences ou retirer votre consentement à tout moment en revenant sur ce site et en cliquant sur le bouton "Confidentialité" en bas de la page Web.

Veuillez noter que ce site Web/cette appli utilise un ou plusieurs services Google et peut recueillir et conserver des informations, y compris, mais sans s'y limiter, sur votre comportement en matière de visite ou d'utilisation. Vous pouvez cliquer pour accorder ou refuser votre consentement à ce que Google et ses balises tierces utilisent vos données aux fins indiquées ci-dessous dans la rubrique de consentement de Google.

PLUS D'OPTIONS

J'ACCAPTE

grace à...

Cette stratégie transforme NVIDIA en un acteur central du calcul accéléré, bien au-delà du marché initial du jeu vidéo.

À partir des années 2010, Jensen Huang positionne explicitement NVIDIA comme une entreprise d'infrastructure pour l'intelligence artificielle. Il anticipe l'explosion du deep learning et oriente massivement la recherche, les investissements et la feuille de route produit vers les data centers, le calcul haute performance et l'IA.

Lorsque l'IA générative devient un enjeu économique et stratégique mondial, NVIDIA se trouve déjà en position dominante, ses technologies alimentant l'entraînement et l'exécution de la majorité des grands modèles de langage et des systèmes d'IA avancés.

Jensen Huang est connu pour son style de leadership exigeant et direct. Il revendique une culture interne fondée sur la confrontation intellectuelle, la remise en question constante et la recherche de l'excellence technique. Ses déclarations publiques, parfois provocatrices, reflètent une vision du management où la performance et la progression priment sur le confort organisationnel.

Ce positionnement lui vaut à la fois une forte admiration pour sa franchise et des critiques concernant la dureté perçue de certaines pratiques managériales.



La sortie de Jensen Huang s'inscrit dans un discours maintes fois répété sur sa vision du leadership

Lorsqu'il parle de « torture », il ne fait pas référence à une violence physique ou morale, mais à une pression intellectuelle et professionnelle constante : pousser les équipes hors de leur zone de confort, refuser les excuses faciles, traquer la complaisance et l'à-peu-près.

Huang veut dire qu'il pousse les gens à grandir, à apprendre et à atteindre un niveau qu'ils n'auraient peut-être pas atteint seuls. C'est un style de leadership ancré dans la conviction plutôt que dans l'abandon. Huang a déclaré qu'il préférerait aider les gens à s'améliorer plutôt que de simplement les laisser partir lorsque les choses deviennent difficiles.

Dans la bouche d'un dirigeant ordinaire, une telle phrase relèverait de la posture. Dans celle de Huang, elle prend un autre relief. NVIDIA est passée, sous sa direction, du statut de fabricant de cartes graphiques pour gamers à celui de colonne vertébrale matérielle de la révolution de l'intelligence artificielle. Cette trajectoire n'est pas le fruit du hasard, mais d'une discipline interne presque obsessionnelle.

Le refus du licenciement comme choix stratégique

Contrairement à beaucoup de dirigeants de la tech contemporaine, Jensen Huang ne valorise pas le licenciement comme outil de gestion banal. Là où d'autres ajustent leurs effectifs au gré des cycles boursiers, il revendique une forme de responsabilité vis-à-vis des talents qu'il recrute. Licencié serait, à ses yeux, l'aveu d'un double échec : celui du collaborateur, mais surtout celui du management qui n'a pas su l'élever à son niveau d'exigence.

Huang a répété à plusieurs reprises que licencié n'était pas son premier réflexe. Il considère cela comme une mesure de dernier recours, et non comme une solution immédiate. Dans des interviews, il a expliqué que lorsqu'un employé n'était pas performant, la question la plus importante était de comprendre pourquoi. Le poste ne lui convenait-il pas ? Manquait-il de soutien ? Le feedback n'était-il pas clair ?

Sa réponse consiste généralement à s'impliquer davantage, et non à prendre ses distances. Cette approche a façonné la culture interne de NVIDIA. Les attentes sont élevées. Le feedback est direct. On attend des employés qu'ils apprennent vite et s'adaptent. Huang estime que se débattre dans un environnement exigeant est souvent plus formateur que de se complaire dans un environnement plus facile.

Sa citation sur la « torture » reflète cette conviction. Il s'agit d'un défi permanent, et non d'humiliation ou de peur. Il a également déclaré que s'il embauche quelqu'un, c'est qu'il croit déjà en son potentiel. Renoncer trop facilement reviendrait à remettre en question son propre jugement. Il préfère donc rester engagé et encourager l'amélioration.

Cette approche tranche avec la normalisation des licenciements massifs observés ces dernières années dans la Silicon Valley. Elle repose sur une conviction simple : dans les métiers de très haute technicité, former et faire grandir un individu coûte infiniment moins cher – économiquement et humainement – que de le remplacer. À condition, bien sûr, d'accepter une phase douloureuse d'apprentissage intensif.

Une culture de l'excellence assumée, parfois redoutée

Chez NVIDIA, l'excellence n'est pas un slogan marketing. Elle se manifeste par des revues techniques impitoyables, des délais serrés, une attente permanente de clarté et de rigueur. Les erreurs sont tolérées, mais jamais les approximations répétées. Les réunions ne sont pas des espaces de consensus mou, mais des lieux de confrontation d'idées, où seuls les arguments solides survivent.

NVIDIA est largement reconnue comme un lieu de travail exigeant. Les employés décrivent de longues heures, des délais serrés et une pression constante pour livrer les résultats. Pourtant, beaucoup restent pendant des années. La rémunération, les primes en actions et la possibilité de travailler sur des technologies de pointe jouent tous un rôle.

Le style de leadership de Huang est étroitement lié à cet environnement. Il a déclaré qu'un travail significatif est rarement facile. Les progrès, en particulier dans le domaine de l'informatique avancée et de l'intelligence artificielle, sont le fruit d'efforts soutenus et d'échecs répétés. Les équipes sont censées affronter les problèmes de front, sans les éviter. C'est là que cette citation est souvent mal comprise.

Cette culture attire autant qu'elle fait fuir. Elle séduit les ingénieurs qui cherchent des défis intellectuels hors normes et rebute ceux qui aspirent à un environnement plus conciliant. Huang ne s'en cache pas : NVIDIA n'a pas vocation à être confortable. Elle doit être performante, et donc exigeante, surtout dans un contexte où ses puces conditionnent désormais des pans entiers de l'économie numérique mondiale.

Le management par la pression à l'ère de l'IA

La déclaration de Jensen Huang intervient dans un moment particulier. L'intelligence artificielle n'est plus un sujet de recherche marginal, mais une infrastructure critique. Les erreurs de conception, les retards d'exécution ou les compromis techniques peuvent avoir des conséquences systémiques. Dans ce contexte, la tolérance à la médiocrité devient un risque stratégique.

Huang a parlé ouvertement de son malaise en tant qu'enseignant. Il estime que les moments de frustration précèdent souvent les percées. Si les dirigeants suppriment trop tôt la pression, ils risquent également de supprimer toute chance d'apprentissage réel. Selon lui, le coaching ne consiste pas à être toujours gentil. Il s'agit d'être honnête. Cela peut signifier dire à quelqu'un que son travail n'est pas assez bon, puis rester à ses côtés pendant qu'il le corrige. Cela peut signifier répéter les commentaires jusqu'à ce qu'ils soient enfin compris.

Ce processus est difficile. Pour les deux parties. L'expression « les torturer pour les rendre excellents » est restée parce qu'elle traduit bien cette tension. La croissance est rarement facile. Elle implique généralement des moments où il semble plus facile d'abandonner. Huang estime que les dirigeants ne devraient pas faire de l'abandon l'option par défaut.

Huang semble considérer que le rôle d'un dirigeant n'est pas de protéger ses équipes de la difficulté, mais de les y préparer. La « torture » qu'il évoque est celle d'un apprentissage accéléré, d'une remise en question permanente, d'un refus de l'autosatisfaction. Une vision qui s'oppose frontalement à certaines tendances actuelles du management, davantage centrées sur le bien-être perçu que sur la performance mesurable.

Une philosophie qui divise profondément

Évidemment, cette approche ne fait pas l'unanimité. Pour certains, elle confine à une glorification toxique de la souffrance au travail. Pour d'autres, elle est simplement lucide : les environnements à très forte valeur ajoutée ne peuvent fonctionner sur des standards moyens. La question centrale n'est donc pas tant la dureté du discours que sa cohérence avec les résultats obtenus.

Or, sur ce terrain, NVIDIA offre à Huang une crédibilité difficilement contestable. La domination actuelle de l'entreprise sur les marchés des accélérateurs IA n'est pas seulement technologique ; elle est aussi organisationnelle. Elle repose sur une capacité à exécuter vite, bien, et mieux que les concurrents.

Les réactions aux propos de Huang sont mitigées. Certains admirent sa franchise. D'autres se demandent si ce niveau de pression convient à tout le monde. Ce débat est courant dans le secteur technologique, en particulier dans les entreprises qui connaissent une croissance aussi rapide que celle de NVIDIA ces dernières années. Ce qui est clair, c'est que la citation de Huang reflète sa façon de fonctionner.

L'ascension de NVIDIA en tant que force dominante dans le domaine de l'IA et de l'informatique ne s'est pas faite grâce à un leadership prudent. Elle est le fruit d'objectifs ambitieux, d'itérations constantes et d'équipes poussées à donner plus qu'elles ne pensaient possible.

Les limites d'un discours assumé mais risqué

Reste que cette vision n'est pas sans dangers. Le vocabulaire employé par Jensen Huang, même métaphorique, banalise une forme de violence symbolique qui peut légitimer des pratiques managériales abusives si elle est mal comprise ou mal transposée.

Toutes les organisations ne disposent ni de la maturité, ni des garde-fous nécessaires pour appliquer une telle exigence sans dégâts humains. La frontière entre exigence et toxicité est fine, et le risque est réel que certains managers s'autorisent une brutalité injustifiée au nom de la performance.

À l'heure où la santé mentale devient un enjeu stratégique pour les entreprises technologiques, cette approche interroge la soutenabilité du modèle sur le long terme.

NVIDIA CEO Jensen Huang Warns: China May Outperform



Le PDG de Nvidia affirme que la construction d'un centre de données en Chine, « on peut construire un hôpital en un week-end »

Le PDG de NVIDIA n'en est pas à son coup d'essai avec les déclarations choc. Aux États-Unis, Jensen Huang estime qu'un data center de grande ampleur nécessite environ trois ans de travaux. Ce délai s'explique par une combinaison de réglementations strictes, de procédures d'autorisation complexes, de normes environnementales exigeantes et d'une fragmentation administrative qui ralentit chaque phase, du permis initial à l'interconnexion électrique. Or, l'industrie de l'IA évolue à un rythme qui rend ces délais intenable. Un cycle technologique se joue en 18 mois ; un modèle de nouvelle génération émerge presque tous les ans. L'infrastructure, elle, avance au pas.

Pour Nvidia, ces délais deviennent problématiques. L'entreprise alimente l'expansion des capacités IA avec des puces H100, H200 ou Blackwell ; mais si la construction de data centers n'arrive pas à suivre le rythme d'innovation technologique, c'est toute la chaîne de valeur de l'IA qui se grippe. Le PDG souligne un décalage entre la vitesse d'évolution du logiciel et du matériel, et la lourdeur du monde physique.

Huang met en lumière un paradoxe : les États-Unis conçoivent les puces les plus puissantes du monde, mais leur adoption est freinée par la lenteur du monde physique. Les GPU de Nvidia, même les plus performants, ne servent à rien tant que les data centers capables de les accueillir ne sortent pas de terre.

« Si vous souhaitez construire un centre de données ici aux États-Unis, il vous faudra probablement compter environ trois ans entre le début des travaux et la mise en service d'un superordinateur IA », a déclaré Huang au président du Center for Strategic and International Studies, John Hamre, fin novembre. « Ils peuvent construire un hôpital en un week-end. »

Source : Jensen Huang

Et vous ?

➔ Que vous pensez des propos de Jensen Huang ? Partagez-vous son point de vue ou non ? Pourquoi ?

➔ Jusqu'où une entreprise technologique peut-elle pousser l'exigence sans basculer dans une culture délétère ?

Le respect de votre vie privée est notre priorité

Nous et nos partenaires stockons et/ou accédons à des informations sur un appareil, telles que les cookies, et traitons des données personnelles telles que des identifiants uniques et des informations standards envoyées par un appareil pour des publicités et du contenu personnalisés, des mesures de publicité et de contenu, des études d'audience et le développement de services. Avec votre permission, nos 1558 partenaires et nous-mêmes pouvons utiliser des données de géolocalisation précises et d'identification par scan d'appareil. En cliquant, vous pouvez consentir aux traitements décrits précédemment. Vous pouvez également refuser de donner votre consentement ou accéder à des informations plus détaillées et modifier vos préférences avant de consentir. Veuillez noter que certains traitements de vos données personnelles peuvent ne pas nécessiter votre consentement, mais vous avez le droit de vous y opposer. Vos préférences s'appliqueront uniquement à ce site Web et seront stockées pendant 13 mois dans IABGPP_HDR_GppString cookie. Vous pouvez modifier vos préférences ou retirer votre consentement à tout moment en revenant sur ce site et en cliquant sur le bouton "Confidentialité" en bas de la page Web.

Veuillez noter que ce site Web/cette appli utilise un ou plusieurs services Google et peut recueillir et conserver des informations, y compris, mais sans s'y limiter, sur votre comportement en matière de visite ou d'utilisation. Vous pouvez cliquer pour accorder ou refuser votre consentement à ce que Google et ses balises tierces utilisent vos données aux fins indiquées ci-dessous dans la rubrique de consentement de Google.



[Nous contacter](#) [Developpez.com](#) [Haut de page](#)

[Contacter le responsable de la rubrique Accueil](#)

[Nous contacter](#) [Soutenir Developpez.com](#) [Participez](#) [Hébergement](#) [Publicité / Advertising](#) [Informations légales](#)

© 2000-2025 - www.developpez.com