



## **L'individu change**

### **Constats – Impacts – Défis**

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

1

---

## **L'individu est hyperconnecté**

**De l'ère du « OU » à celle du « ET »**

---

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

2

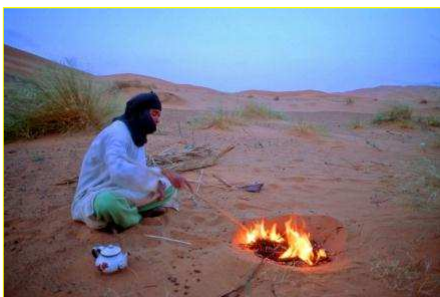
## *L'hyperconnectivité*



**Du fond du Sahara  
aux villages  
micronésiens,**

**Tout le monde  
est connecté**

## *L'hyperconnectivité*



**Tout le monde  
est connecté**

**→ Le savoir est partout  
et disponible**

**→ Pas de vérité, des  
interprétations**

**→ Pas de frontières  
entre le monde et moi**

## *L'hyperconnectivité*

### **Postmodernité**



**Fin des méta-récits qui décrivent le bien et le mal  
De l'ère du « OU » à celle du « ET »**

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

5

---

### **Impacts de l'hyperconnectivité pour la vie en entreprise**

**Les réponses de l'individu « nouvelle génération »**

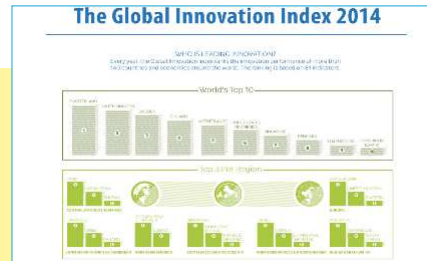
---

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

6

# 1. De la qualité à l'innovation

- Ne plus être le meilleur,
- Être le **premier en quelque chose**
- Et rester en avance



## Réponses de l'individu « nouvelle génération » :

- Chercher **l'évolution** avant le perfectionnement
- Chercher **la synthèse plus que l'analyse**

# 2. De la confidentialité à la transmission du savoir

- Du pouvoir de l'information à **l'économie collaborative**
- De l'incubation de l'innovation  
au **partage itératif d'expériences**



## Réponses de l'individu :

- **Collaborer** pour innover
- Chercher à **donner** pour se mettre en valeur

### 3. De l'équipe aux tribus semi-virtuelles



- De l'équipe unique et identitaire aux équipes projets  **multiples**
- Du travail distribué et contrôlé au travail  **autonome**  et sur objectifs
- Du rythme collectif par process au rythme multi-individuel  **à distance**

#### **Réponses de l'individu « nouvelle génération » :**

**Le projet est la normalité**

→  **Organiser les espaces d'interaction**  et non le temps de travail

→  **Temps partiels, travail à distance, slashers**



---

**Il n'y a plus de protection**

**Liberté et responsabilité vont de pair**

---

## Un cours de Bachelor aujourd'hui



Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

11

### Points clefs

**Présents :**  
Mais partent sans gêne



**Silencieux :**  
Mais font facilement autre chose (travailler, s'informer ou surfer)

→ **Respect d'un cadre d'organisation personnelle** (et non institutionnel)

**Partenaires :**  
Commentent les cours sans jugement (feedback)

→ **Extrême qualité / maturité des réflexions**

→ **Responsables de leur apprentissage, libres pour y parvenir**  
→ **A moi de leur apporter de la valeur ajoutée**

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

12

## Laura Lange



**O21 : « La grande souffrance contemporaine ? Si vous n'avez pas réussi votre vie, c'est en grande partie de votre faute »**



**Oui.**

**Mais aujourd'hui, responsabilité implique aussi liberté !**



## La liberté n'est pas simple pour tous

### *Des valeurs multiples à celles du travail*

- **Disparition** des valeurs inamovibles du 20<sup>ème</sup> siècle
- Capacité à accepter et jouer des rôles **multiples** sans perdre **sa personnalité**
- Pour les plus fragiles ou les moins formés/éduqués, **absence de repères**
  - Métiers de la sécurité, de l'hôtellerie, etc...



Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

15

## Une partie de la GenY recherche la sécurité



Nous embauchons  
des « jeunes  
vieux »

Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

16



## Les difficultés des + de 50 ans au travail

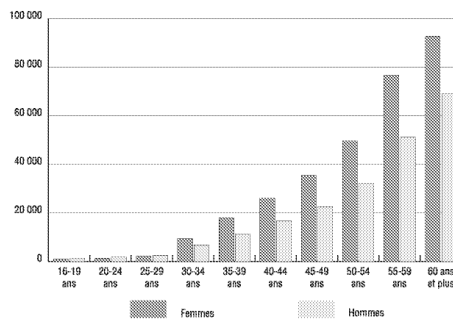
La disparité entre la moyenne des taux d'absentéisme et celle des seniors tend à s'accroître.

En France, l'âge est devenu le premier facteur lisible de l'absentéisme, avec un taux de 7,6% d'absences chez les plus de 50 ans (**28 jours**) contre un taux moyen de 4,5%.

En Suisse, 9 personnes entre 55 et 65 ans sur 1000 obtiennent chaque année une **rente d'invalidité**, soit 50% de plus que la moyenne.

Graphique 3

Nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité en Suède par âge et par sexe, décembre 2004



Source: chiffres de l'Agence suédoise de sécurité sociale, Försäkringskassan (2005).

## Le nouveau schisme

S'il est caractérisé par les tendances divergentes entre la Gen Y et les seniors, le schisme actuel se situe plutôt entre :

- Les individus qui ont **besoin d'être cadrés** pour porter leurs responsabilités
- Et ceux qui ont besoin de **jouir d'une bonne marge de liberté** pour cela



Sécurité, production standardisée

Complexité, Innovation, agilité

Tous sont hyper-connectés, mais :

- Les premiers reçoivent l'information et acceptent la première interprétation simplificatrice
- Les seconds vont chercher l'information et élaborent leur compréhension

## POSTMODERNISM

All truth is relative.\*

\*(Except this statement.)

---

**Collaborer sans chercher de dogme explicite**

**Le besoin de reconnaissance et de confiance**

---



Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

19

## L'image est ce qui nous lie dans la diversité



Jean-Yves Mercier – Université de Genève / Self-Leadership Lab – L'individu change – Espace Entreprise – 27.04.2017

20

## L'image



**70% des internautes  
consultent des vidéos**

**27% postent des vidéos,  
56% des photos !!!**

## L'image

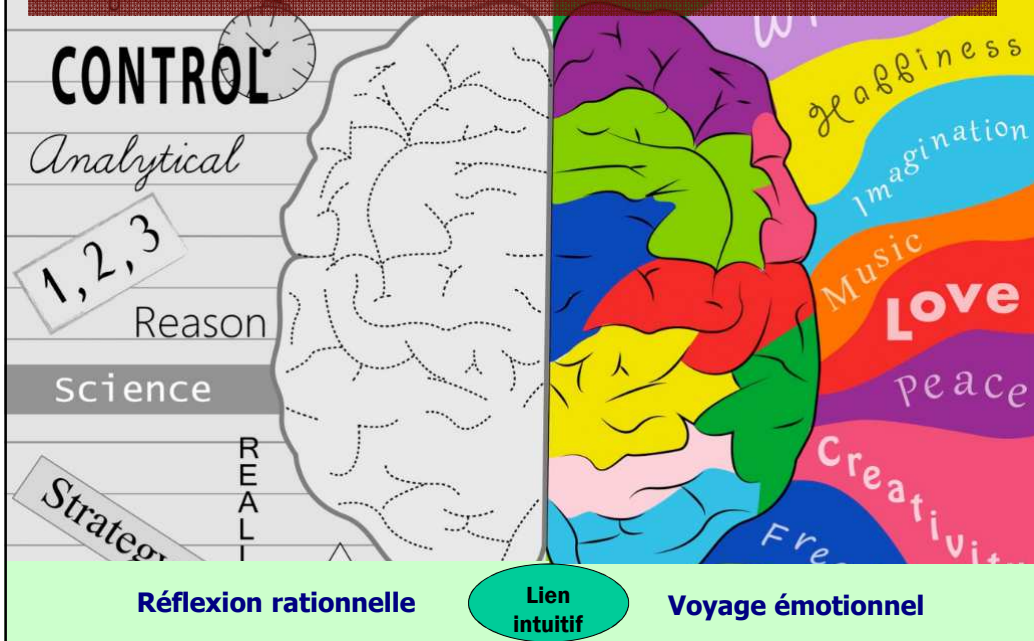


→ La culture passe par  
l'image

→ Le savoir passe par  
l'émotionnel

**→ L'image est le nouveau lien, pas  
le verbe**

## 1. Elaborer sa compréhension de soi-même (Self-Leadership)



## 1. Créer des ponts entre la diversité des polarités

### L'exemple de la collaboration Inter-générationnelle

- Les jeunes ont besoin d'un projet commun
- Les anciens ont besoin de prendre le temps de faire connaissance

→ Sortir du pur rationnel pour collaborer en Design Thinking



## **Conclusion**

**Sens, apprentissage, confiance / OUI MAIS**

**Dans la proximité et la diversité**

**Accepter que cela ne vient pas de la hiérarchie ni de l'enseignant**

**Le manager et l'enseignant ont à configurer les espaces de création de sens, d'apprentissage et de confiance :**

**ENTRE PAIRS**

**POUR L'INDIVIDU**