

e-Seed, Newsletter #105



Partager



Twitter



Envoyer à un ami

Chers lecteurs,

Au fil de mes interventions, je rencontre des managers et des collaborateurs quelque peu désespérés face au temps qui leur échappe. Ils sont brillants et ont suivi toutes les formations en gestion des priorités et des plannings, ils sont devenus agiles, ont tenté le multitâche... Mais se sentent dépassés et leurs traits tirés témoignent de leur fatigue et des fluctuations de leur motivation. Le rythme est exigeant, l'intelligence artificielle pointe le bout du nez, la globalisation et la gig economy* bousculent les relations de travail, les slashers** se multiplient, les repères sont en perpétuel mouvement... Un de mes clients partageait cette semaine son interrogation sur le rôle des systèmes d'information : doivent-ils s'adapter aux organisations ou bien les structurer ? Si la question n'est pas nouvelle et n'appelle que des réponses complexes, sans doute est-ce parce que chacune des deux parties se doit de structurer l'autre et de s'adapter. Mais les humains semblent bien timides face aux « systèmes ».

Que disent ceux dont le métier est de prendre le temps de la réflexion ? Je me suis arrêtée sur une analyse du philosophe Bernard Stiegler, dont je vous livre quelques lignes : « La disruption*** rend impossible toute visibilité sur l'avenir parce qu'elle engendre des systèmes autoréférentiels, c'est-à-dire fermés. Or on sait, en théorie des systèmes, qu'un système qui se ferme est tendanciellement autodestructeur. En outre, l'automatisation qui s'y déploie engendre une économie insolvable parce que le pouvoir d'achat s'y réduit drastiquement. Il faut repenser tout cela comme Roosevelt et Keynes avaient tout repensé en 1933 face aux conséquences de la taylorisation. »

J'aime l'idée qu'il y ait une solution après le constat et que notre capacité de réflexion en soit la clé. Attendre un nouveau Roosevelt ou un nouveau Keynes manque de proactivité. Mais se construire des convictions permettant de bâtir une vision et s'y engager individuellement ou collectivement, voilà une approche qui ressemble à une sortie du tunnel, une manière de garder la main en préservant la part d'humanité qui rend la vie belle. Soyons ambitieux ! Pour nous, pour nos entreprises et notre planète. Le bonheur est à portée de cerveaux.

Véronique Thiel

Gig economy : économie des petits boulots et des freelances.

Slashers : individus ayant plusieurs activités professionnelles.

Disruption : rupture, cassure. Terme utilisé à propos des innovations basées sur des approches nouvelles. Cet usage du mot est apparu avec le développement du web.

Cinq chiffres à retenir en neuropédagogie :

John Médina, professeur à l'université de Washington et biologiste du développement moléculaire a noté que le taux d'attention d'un adulte diminue de 80% en 10 minutes. Pour garder l'attention dans le cadre de la formation, l'ingénierie pédagogique cherche à s'adapter : moments de surprises, formations courtes et rythmées, pauses multiples, mise en situation, diversités des supports, des lieux

L'ancrage mémoriel de la mémoire à long terme est privilégié car la mémoire à court terme (mémoire de travail) possède une capacité limitée de stockage d'informations. Autre élément mis en avant par la neuropédagogie c'est la vue : elle représente 50% de l'activité cérébrale. D'où l'importance des vidéos et du visuel : on retient 6 fois mieux les informations orales si elles sont appuyées par des visuels.

Aussi observé, le cerveau humain est capable de traiter une multitude d'informations en quelques secondes. En 30 secondes on est capable de juger quelqu'un. Il faut donc soigner son entrée !



<http://urlz.fr/7WQM>

Des comités irritants :

Comment se débarrasser des petits problèmes qui en s'accumulant deviennent insupportables. Un PDG d'entreprise a trouvé une solution : la mise en place de comités irritants qui se réunissent une fois par mois : des délégués volontaires récoltent les doléances des collaborateurs et une solution est trouvée. Cela fidélise les salariés qui se sentent écoutés et considérés.

<https://www.focusrh.com/strategie-rh/mobilite-interne-fidelisation-des-salaries/des-comites-irritants-pour-ameliorer-la-communication-en-entreprise-31354.html>



Le recrutement inclusif :

L'inclusion ou comment transformer les différences en richesses et performances.

Avant : embauche = diplôme+expérience+permis

Aujourd'hui : embauche = gentillesse+tour du monde+geek+yogi+trottinette+bermuda....

<https://www.parlonsrh.com/inclusion-nouveau-diktat-du-recrutement/>



Pénurie de compétences en France

D'ici à 2030, la France pourrait manquer de 1,5 million de salariés dont les compétences correspondent aux besoins de l'entreprise alors qu'elle aurait un surplus de 1,7 million de salariés de niveau de formation peu élevé. Pourtant avoir les bonnes personnes aux bons endroits, aux bons moments est le principal avantage compétitif pour une organisation. Les entreprises privilégiant l'innovation, la formation, la capacité d'adaptation s'en sortiront le mieux.

<https://www.focusrh.com/strategie-rh/mobilite-interne-fidelisation-des-salaries/penurie-mondiale-de-competences-la-france-en-premiere-ligne-31069.html>





*Copyright © *|CURRENT_YEAR|* *|LIST:COMPANY|*, Tous droits réservés.*

|IFNOT:ARCHIVE_PAGE|* *|LIST:DESCRIPTION|

Notre e-mail est:

|HTML:LIST_ADDRESS_HTML|* *|END:IFI|

Vous voulez changer la façon dont vous recevez notre Newsletter?

Vous pouvez [mettre à jour vos préférences](#) ou vous [désabonner](#) de cette liste.