

BIENNALE
INTERNATIONALE
design
SAINT-ETIENNE
2017



LE TRAVAIL EN
entreprise en
2017
—
AXES DE RÉFLEXION





NOTRE PHILOSOPHIE

Le NOISE est une école dans les écoles. Dans son livre Enseigner à vivre : Manifeste pour changer l'éducation, Edgar Morin souligne que "si enseigner, c'est enseigner à vivre, selon la juste formule de Jean-Jacques Rousseau, il est nécessaire de détecter les carences et lacunes de notre enseignement actuel pour affronter des problèmes vitaux"[1]. Nous observons également que les institutions françaises d'éducation supérieure ne permettent pas encore de faire se révéler les étudiants dans toute leur complexité et tout leur potentiel. Dans cette lignée, le NOISE propose une école complémentaire, pertinente pour répondre avant tout à un besoin d'orientation, d'engagement et de sens, très présent au sein des nouvelles générations. Le fait qu'un étudiant sur deux en grande école énonce son souhait de travailler dans le secteur de l'économie sociale et solidaire[2] en est un signe probant. Le NOISE ouvre justement à ces étudiants un champ de possibles pour qu'ils se découvrent et s'engagent mieux dans le monde d'aujourd'hui et de demain.

Nous proposons aux étudiants de devenir acteurs de leur éducation en inventant de nouveaux outils pédagogiques et de nouvelles façons d'apprendre. Sur fond de curiosité et de courage, les Noisers développent un esprit entrepreneurial : ils osent remettre en question des réalités quotidiennes qui les dérangent pour en proposer de nouvelles. Ils créent leur propre espace de liberté[3] et co-construisent des projets visant à réinventer l'éducation mais aussi à mieux se projeter dans le monde du travail et de l'entreprise. Ces nouveaux schémas impliquent plus largement les problématiques de société sur des sujets comme la consommation, les médias, l'alimentation, l'environnement ou la citoyenneté.

"LE NOISE DEVIENT UNE ÉCOLE POUR LA VIE"

Si beaucoup de questions sont posées sur cette nouvelle génération qui arrive dans les entreprises, une chose est certaine : elle a besoin d'un nouveau narratif. En incarnant une conscience globalisée, elle refuse de se voir enfermée par un système social qui n'est pas pérenne. Les actuelles crises économiques, sociales et environnementales donnent au monde actuel un goût de morosité. Pour combattre cet abattement, la place de l'imaginaire collectif est cruciale[4], en école comme en entreprise. C'est pourquoi nous proposons aux étudiants d'apprendre à oser construire le monde dont ils "rêvent" ce qui leur vaut d'être parfois qualifiés d' "utopistes pragmatiques"[5].

La pratique d'une pensée critique est essentielle pour nous. Elle permet d'identifier ce qu'il y a de vertueux et de durable dans notre société et d'innover là où il y a des carences, des inégalités ou des absurdités. En valorisant l'optimisme et la pensée élargie[6], le NOISE promeut une approche constructive et bienveillante parmi les étudiants.

Pour trouver un début d'orientation dans sa vie, notre philosophie invite à un engagement vers une société à la fois viable, équitable et vivante, nourri par un questionnement, ouvert et constructif, sur soi-même. Dans cette optique, le NOISE accorde une réelle importance à l'introspection et au développement de l'intelligence émotionnelle, grands absents des cours universitaires. En menant cette démarche multidimensionnelle de réalisation de soi dans le monde, synthétisée par notre devise "Change (it) yourself" ou CIY, amenée à être réactualisée en permanence, le NOISE devient une école pour la vie.

[1] Edgar Morin, Enseigner à vivre : Manifeste pour changer l'éducation (2014)

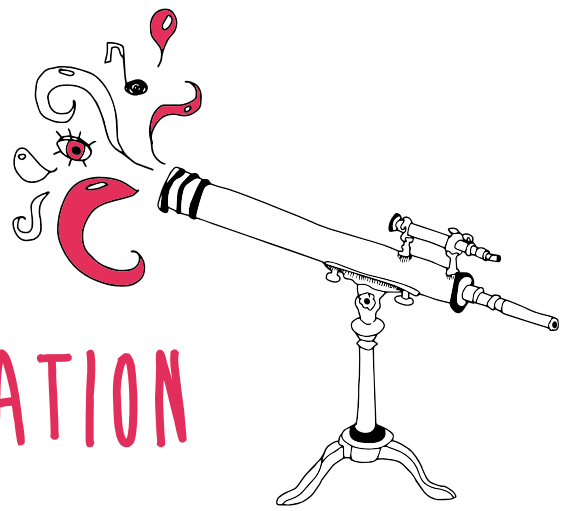
[2] AFP, [Article Libération](#) (25 janvier 2016)

[3] Isaac GETZ, Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises (2012)

[4] Gervase BUSHE, Dialogic Organizational Development : Theory and Practice of transformational change (2015)

[5] Mathieu DARDAILLON et Jonas GUYOT, À la rencontre des entrepreneurs qui changent le monde (2014)

[6] Luc FERRY, Apprendre à vivre (2008)



NOS CHAMPS D'EXPLORATION

Le NOISE répond à un besoin d'engagement et de cohérence commun à toutes les générations. La philosophie que nous proposons est appelée à s'intégrer dans tout type d'organisations qui souhaitent changer pour s'adapter au monde du XXI^e siècle. Il ne faut pas que les démarches d'apprentissage continu, de quête de sens et de réalisation de soi, mises en place par le NOISE, s'arrêtent à la sortie des universités. Seules les entreprises capables de proposer un cadre favorisant ces démarches pourront retenir les talents et s'adapter assez rapidement aux mutations sociales et technologiques que nous vivons. Elles pourront entre autres favoriser l'encapacitation (équivalent du terme anglais "empowerment"), bénéficier de l'intelligence collective et trouver de nouvelles sources de motivation et d'épanouissement pour leurs collaborateurs.

Aux cours des 5 années d'activité du NOISE, nous avons pu développer une expertise sur des sujets qui nous semblent critiques pour repenser le travail en entreprise.

Les nouvelles générations (Y, internet, Z, globale,...)[8] sont un sujet majeur pour les Ressources Humaines de toute entreprise: comment gérer la multiplication des stagiaires aux postes clés ? Pourquoi ce désamour grandissant pour les emplois dits "classiques" dans les grands groupes ? Comment appréhender l'expertise des "digital natives" vis à vis des collaborateurs plus seniors ? Ces nouvelles générations avec leurs nouveaux modes de pensée, leurs systèmes de valeurs différents, peuvent autant être source de tension que d'innovation dans l'entreprise. Implanté aujourd'hui dans 8 établissements d'enseignement supérieur[9], le NOISE a la force de s'être construit sur l'esprit de ces nouvelles générations, et de maintenir un lien permanent, fort et direct avec des étudiants de formations variées. Ils intègrent chaque année le monde du travail en tant que stagiaires ou salariés mais ils représentent bien les décideurs politiques et/ou économiques de demain. Nous sommes convaincus que les moteurs de cette nouvelle génération arrivant sur le marché du travail ne sont pas en contradiction avec les générations précédentes. En adoptant une démarche similaire à celle du NOISE au sein des entreprises, et donc en favorisant la réalisation de soi et la co-crédation de solutions inédites, une dynamique vertueuse se dessine, permettant de relever ces défis que connaissent les entreprises aujourd'hui.

Le sens au travail devient un argument crucial pour attirer les nouvelles générations et retenir les collaborateurs qui se reconnaissent de moins en moins dans une carrière linéaire et stable. En témoignent par exemple, l'attractivité du NOISE au sein des communautés étudiantes, ou encore le succès du film "En Quête de Sens"[10], l'histoire de deux amis d'enfance qui ont décidé de tout quitter pour aller questionner la marche du monde. Plus largement, les entreprises afin de collaborer durablement avec leurs parties prenantes (employés, consommateurs, partenaires, acteurs publics, etc.) selon des modèles d'innovation ouverte[11], doivent pouvoir les rassembler autour d'une vision qui a du sens.

L'intrapreneuriat est un entrepreneuriat libre au sein d'organisations plus émancipatrices. Dans un contexte où les organisations cherchent à devenir plus agiles et plus horizontales pour s'adapter à la vélocité du marché, il devient clé de réussir à générer une culture intrapreneuriale favorisant une plus grande autonomie et une plus grande marge de manœuvre pour les employés. C'est entre autre ce que soutient Isaac Getz dans son livre *Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, où il promeut les méthodes d'entreprises qu'il appelle "libérées". L'intrapreneuriat est une forme d'action que nous avons privilégié dès la création du NOISE en nous positionnant dans les écoles et en proposant aux étudiants d'être entrepreneurs de leur éducation. Cependant, si l'intrapreneuriat repose sur des principes et des conditions de réalisation qui sont simples à comprendre en théorie[12], insuffler cet état d'esprit dans des organisations relève d'une conduite du changement et d'une acculturation d'autant plus complexes quand ces organisations sont historiquement hiérarchiques et réfractaires au changement.

La révolution digitale est au cœur des mutations sociales et économiques que nous vivons. En participant à des phénomènes d'innovation sociale, les Noisers s'appuient sur les nouvelles méthodes de co-création que cette révolution digitale a permise: open innovation, économie collaborative, lean startup, méthode agile, effectuation, prototypage, etc. Par ailleurs, nous observons que de nouvelles compétences apparaissent chez les jeunes générations qui ont grandi au cœur de cette révolution comme la flexibilité, le multitasking ou la gestion du technostress[13]. Tout l'enjeu pour les organisations réside alors dans l'identification, la reconnaissance et la transmission de ces compétences à leurs collaborateurs.

La conduite du changement dans une organisation, ou l'"organization development", est historiquement une des facettes les plus subtiles du management et des sciences de l'organisation. Elle peut prendre de nombreux visages, comme celui de l'intrapreneuriat mais aussi celui des "appreciative inquiries"[14] menés par des consultants externes à l'entreprise. Cette conduite du changement est théorisée de différentes manières: la théorie du sachet de thé, l'approche dialogique ou encore l'approche diagnostique. Quelques soient les principes choisis, ils permettent de développer des "softs skills", à la fois nécessaires à la mise en place du changement et structurants pour le développement futur de l'organisation. On y retrouve notamment l'écoute active, l'empathie, la communication non

[7] OUI SHARE, Société collaborative : la fin des hiérarchies (2015)

[8] FRANCE 2, Étude "La génération quoi? La grande enquête sur les 18-35 ans" (2014) generation-quoi.france2.fr

[9] ESCP Europe, Université Paris-Dauphine, Science Po, ESSEC, AgroParisTech, EM Lyon, La Sorbonne, LaSalle-Beauvais

[10] Nathanaël COSTE et Marc DE LA MENARDIERE, *En Quête de Sens* (2015)

[11] André-Benoît DE JAEGERE, Ulrich HEGE, Jean-Michel HUET, *Innovation ouverte, innovation hybride: quel modèle choisir ?*, Harvard Business review (2014)

[12] Emmanuel DE LUTZEL, *Transformez votre entreprise de l'intérieur, le Guide de l'intrapreneur social* (2015).

[13] Michel SERRES, *Petite Poucette* (2012)

[14] David COOPERRIDER et Diana WHITNEY, *A positive revolution in change* (2001)



NOS ACTIONS

Au cœur de toutes les initiatives que nous menons[15], notre mission est d'accompagner les étudiants autour de 3 axes :

- **Offrir un terrain d'exploration** permettant de se poser des questions sur leur environnement et leur entourage ainsi que de découvrir et d'apprendre en suivant leur curiosité et leurs aspirations. Cette exploration est sous tendue par une "culture NOISE": des médias (We Demain, Sparknews, Socialter, Revue XXI...), des événements (UpConférences, Positive Economy Forum, Convergences, Global Social Business Summit, SenseCamps, OuiShareFest...) et des tiers lieux (Mutinerie, Numa, Players, 104, Blue Factory...). C'est cette culture qui permet de démultiplier les possibles dans l'esprit des Noisers, et qui active leur émancipation intellectuelle.
- **Proposer des opportunités** de se mettre en action. Par du bootstrapping , ils prennent possession de leur école pour créer, débattre, écrire, transmettre, échouer, apprendre, accompagner, collaborer,... Très concrètement, les Noisers peuvent entre autres accompagner des entrepreneurs sociaux dans le cadre de notre programme EKKO, tenir un blog journalistique sur l'innovation sociale et environnementale, ou encore organiser une nuit pour réinventer l'éducation au printemps lors de la CIY Education. En saisissant toutes ces opportunités et en découvrant toutes les mises en actions possibles (très bien décrites dans le film Demain, de Cyril Dion et Mélanie Laurent), les étudiants font l'expérience de la sérendipité . Et ils commencent à se créer une orientation personnelle vers une finalité collective faisant sens pour eux mêmes.
- **Rencontrer une communauté** en échangeant avec un large panel d'acteurs de l'innovation sociale et environnementale: des grands pontes comme Muhammad Yunus, Emmanuel Faber ou encore Joseph Stiglitz et des jeunes pionniers comme Christian Vanizette, Antonin Léonard et Matthieu Dardaillon, respectivement co-fondateurs de Make Sense, OuiShare et TicketForChange. C'est d'abord une source de richesse, mais cela leur permet aussi de découvrir les atouts de la transdisciplinarité, condition nécessaire à l'éducation de demain. C'est une véritable facilitation de l'accès aux personnes partageant les mêmes valeurs, pour une communauté sans intermédiaires[16].

EXPLORATION, OPPORTUNITÉS, COMMUNAUTÉ

En outre, nous sommes convaincus qu'un **impact local, innovant et durable** est une des clés du changement. Si le monde doit un jour faire face à un effondrement du système, ce même monde sera capable de fondamentalement changer pour un autre système durable grâce aux communautés locales résilientes, qui auront déjà préalablement réinventé leur environnement et leur entourage et qui se seront déjà mises en réseau les unes avec les autres[17].

La mission du NOISE est ainsi de compléter et d'accompagner, aujourd'hui, l'évolution des établissements d'enseignement et d'aider, demain, toute organisation souhaitant développer ses propres sources de métamorphose. Notre ancrage au sein des grandes écoles et universités nous permet de prototyper, d'amorcer puis de diffuser de nouvelles méthodes d'apprentissage et d'enseignement au plus près des réalités du terrain. C'est dans leur institution, leur environnement direct, que les Noisers lancent une transition vers de nouveaux modèles de penser et d'agir. C'est d'ailleurs pour cela que le slogan du NOISE se résume en cette phrase : "C'était mieux après".

[15] Site web du NOISE : <http://www.the-noise.org/>

[16] Michel BAUWENS, Sauver le monde (2015)

[17] Rob HOPKINS, The Power of Just Doing Stuff: How Local Action Can Change The World (2013)



NOTRE RÉSEAU

Nous développons nos programmes et nos événements en collaboration avec de nombreux partenaires en France et en Europe.



NOTRE ÉQUIPE



Maëva TORDO, coordinatrice de la stratégie

“Impliquée dans l'écosystème de l'innovation sociale européenne dès 2006, j'ai pris part très tôt à l'émergence d'initiatives porteuses de modèles innovants visant à remettre l'humain au cœur de la société telles que Makesense, Entrepreneurs Sans Frontières, danone.communities, ou encore OuiShare. Passionnée d'éducation j'ai très vite souhaité diffuser ces nouveaux modèles au sein des universités pour ouvrir les étudiants à une autre appréhension du monde et activer leur formidable capacité d'action et de création.

C'est ainsi que nous avons fondé le NOISE, pour créer une caisse de résonance et un terrain d'expérimentation au sein même des établissements d'enseignement, afin que les étudiants puissent être au

fait des innovations sociétales les plus neuves et y prendre part dès leurs études. En parallèle je me suis engagée au sein de la Chaire Entrepreneuriat ESCP Europe dont je dirige l'incubateur de startup européen Blue Factory et où j'enseigne les thématiques essentielles (soft skills, entrepreneuriat, coopération...) qui feront l'école et l'entreprise de demain. Je suis convaincue que nous pourrons trouver des solutions aux défis que nos organisations et notre société dans son ensemble ont à relever en créant davantage d'espaces de jeu, d'exploration, de questionnement, de prototypage et en apprenant à nous connaître en profondeur et en collectif. »

- « [La Société Collaborative](#) » - OuiShare - : co-auteur de la partie Education avec M.A Gauthey
- « [Positive Economy Forum](#) » - Le Havre 2015
- « [Le bruit du cœur](#) » - Revue Le Cube

Sophie BOUDIN, coordinatrice de la veille sur l'innovation

“Dès mes 16 ans je me suis engagée dans des projets à fort impact social sur des sujets comme l'éducation ou le handicap. Une fois entrée en école de commerce, j'ai intégré le NOISE à ses débuts pour répondre à un besoin de sens et de cohérence : un véritable déclic pour commencer à devenir entrepreneur de ma propre vie.

J'ai eu des expériences professionnelles variées : en cabinet de conseil, en laboratoire pharmaceutique ainsi qu'en start-ups technologiques à Paris, Buenos Aires et San Francisco. J'ai pu observer comment ces différentes organisations participaient, profitaient ou affrontaient les mutations que connaît notre société, notamment en termes d'agilité, de flexibilité et d'attraction des talents.

Si ces mutations représentent un véritable défi pour les grandes entreprises, j'y vois personnellement l'opportunité de remettre l'employé et le sens du travail au cœur de leurs stratégies. C'est pour cette raison que je me suis prise de passion pour la conduite du changement vers des organisations plus plates et plus agiles qui soient capables de faire de leurs employés des intrapreneurs et de proposer une vision qui ait du sens.”



Pierre-Alexis L'ECUYER, coordinateur des partenariats



“Noiser de la première génération à ESCP Europe, je me suis rendu acteur de ma propre éducation dès ma première année en école de commerce. Je me suis engagé dans toutes les activités extra-académiques pour lesquelles j'avais du temps, c'est à dire principalement les associations de l'école. J'avais à la fois un goût pour la folie de l'intégration et pour l'esprit d'appartenance à mon école mais également une volonté de vouloir avoir un impact positif par mon parcours professionnel. Par maintes occasions, j'ai pu tester mes idées, bonnes ou mauvaises, en intégrant différentes organisations de l'école avec l'esprit du NOISE et essayer de changer les choses (association d'événementiels et d'animation de la vie de l'école, association de promotion du développement économique

africain,...).

J'ai également fait de la recherche avec des professeurs sur l'innovation pédagogique (enseignement hybride,...). Et l'aboutissement de ma scolarité a été la création de l'Agora (l'organisation de représentation des étudiants de l'école, tous programmes, toutes nationalités, tous campus confondus), que j'ai pu fonder sur des principes de transparence et de collaboration. C'est aujourd'hui un acteur et une partie prenante majeurs de l'école.

J'ai aujourd'hui intégré la Direction Académique de ESCP Europe pour améliorer l'expérience étudiante. J'ai obtenu carte blanche pour refondre les programmes et le système associatif et pour solidifier la représentation étudiante afin de construire une école de commerce en ligne avec les enjeux du XXI^e siècle.”

Rebecca SFEDJ, coordinatrice du développement

“Heureuse à la poursuite du bonheur et de celui des autres, je suis une jeune accélératrice de projet de 24 ans, passionnée de relations humaines et d'innovations sociales. J'œuvre à mobiliser mes talents pour révéler ceux des autres et décupler leur potentiel d'action sur le monde.

Impliquée pendant 4 ans à tous les niveaux hiérarchiques d'une fédération associative étudiante appelée cHeer uP!, j'ai ensuite été très motivée en découvrant le potentiel de l'association du NOISE à ESCP Europe. Je rêvais de développer le projet dans toutes les écoles françaises. J'ai donc commencé par le faire dans ma propre université puis j'ai accompagné le développement du réseau. Aujourd'hui, nous sommes 8

antennes, et je ne compte pas m'arrêter là ! Ni pour le NOISE, ni pour moi.

Désormais diplômée d'Entrepreneuriat de l'Université Paris-Dauphine, c'est le domaine de la formation que j'ai choisi pour aider le plus grand nombre à s'accomplir et à contribuer à la résolution des grands défis de société par la mise en œuvre d'initiatives personnelles. Je mène ce programme ambitieux en explorant les différentes façons de travailler ensemble : du mode start-up sociale chez Ticket for Change et On Purpose, au cabinet de conseil Headway Advisory en passant par l'ambassade de France aux États-Unis, l'ONG WePower au Moyen-Orient et la Chaire Entrepreneuriat de l'école ESCP Europe, autant d'expériences dont j'aime partager les enseignements dans le cadre d'ateliers ou de conférences.

• TEDx EMLyon « [N'attendez pas votre place, créez la !](#) »





C'ÉTAIT MIEUX APRÈS