

Notre première session de PhiloMa en ligne sur le thème de « Réseau et hiérarchie » fut une session d’essai qui a réuni 9 participants.  Suite aux messages d’encouragement que nous avons reçus, nous allons poursuivre cette initiative avec des sessions mensuelles que nous améliorerons grâce à votre participation et vos commentaires. Ici nous partageons les messages qui sont ressortis de la session du mardi 24 janvier.

**Résumé de la session** (sans référence systématique aux messages des participants)

1 – De même qu’un organe vivant est un réseau encerclé par une membrane, **une entreprise ou organisation est un réseau également doté d’une membrane**, pour la protéger, lui garantir une identité, et filtrer les entrées et les sorties pour assurer son émergence et son auto-maintien. Dans ce sens, les membranes de nos organisations sont constituées par la hiérarchie, les valeurs, l’informatique (firewalls), auxquels nous pourrions ajouter (suite à la session) les processus, les règles, et ce qui mène à une conformité des comportements.

**2 - Un fonctionnement plus en réseau : une nécessité absolue.** 100% des participants estiment qu’« un meilleur fonctionnement en réseau (« organique ») au sein de mon organisation lui apportera un avantage stratégique décisif face à son avenir. ».

**3 – Les avantages : plus d’agilité face aux changements constants et rapides.** Ce fonctionnement permet une meilleure **capacité d’ouverture** de l’organisation sur l’environnement externe changeant; une **meilleure motivation ; u**ne **plus grande cohérence**; et une **plus grande efficacité** (plus intuitive et plus rapide).

**4 – Les barrières au bon fonctionnement en réseau couvrent plusieurs facteurs : les membranes** des organisations traditionnelles et celles qui régissent les ‘jeux’ de **pouvoir** ;la difficulté d’adopter de **nouveaux comportements** ; ainsi que **l’inconnu et l’incertitude.**

**5 – Que faut-il faire pour réussir la transition vers un fonctionnement en réseau ? Clarté du pourquoi.** Commencer par être clair en quoi un fonctionnement plus collaboratif a du sens ; **nécessité d’un modérateur ; de nouvelles valeurs**.

**6 – Conclusions.** Les conclusions de la session peuvent être résumées par les commentaires des participants : « Tout le monde voit de l'intérêt dans le fonctionnement en réseau, mais il requiert de nombreuses conditions pour bien fonctionner, et que ce n'est pas un fonctionnement habituel pour la plupart, pour lequel il faudrait des apprentissages. », « que le leadership est clé pour favoriser la collaboration / les réseaux » et « que la culture et les valeurs importent ».

Nous sommes aussi tentés d’ajouter que les plus grandes barrières à l’adoption de ces modes de fonctionnement sont du ressort des membranes qui forment les organisations traditionnelles.

**Et pour ceux qui veulent en savoir plus : Résumé avec messages des participants qui ont reçu une majorité de votes.**

**1 - Les membranes qui déterminent le fonctionnement des réseaux au sein de nos organisations traditionnelles sont** **la hiérarchie, les processus et aussi l’informatique qui crée des firewalls** pour protéger l’organisation d’intrusions externes qui pourraient en perturber le fonctionnement.

« Un organe vivant est un réseau protégé par une membrane, qui permet d'interagir avec les autres organismes vivants. De même une organisation, une entreprise sont des réseaux protégés par des membranes, que sont dans ce cas les valeurs, la hiérarchie,... » , « Oui bonne remarque. Ce qui est dans le réseau (IT) de l'entreprise et ce qui est à l'extérieur. Très vrai dans les grandes entreprises où la sécurité (informatique) est comme les anticorps, elle empêche les étrangers à l'organisation de se connecter au réseau. »

Dans ce sens la hiérarchie, les valeurs, les protections, les processus, les règles, les attentes et ce qui mène à une conformité des comportements sont les éléments de l'organisation qui influencent le fonctionnement du réseau d'activités au sein des organisations, des éléments de la membrane.

**2 - Un fonctionnement plus en réseau : une nécessité absolue.** 100% des participants estiment qu’« un meilleur fonctionnement en réseau (« organique ») au sein de mon organisation lui apportera un avantage stratégique décisif face à son avenir. ».

**3 – Les avantages : plus d’agilité face aux changements constants et rapides.** Ce fonctionnement permet.

Une meilleure **capacité d’ouverture** de l’organisation sur l’environnement externe changeant (voir les mots en gras **-** «***ouverture***, inspiration, ***adaptabilité*** », « ***Flexibilité,*** ***innovation,*** dynamisme, empowerment,... », « Adhésion, rapidité d'execution, ***créativité*** », « meilleure capacité d'innovation ») ;

Une **meilleure motivation** « ouverture, ***inspiration***, adaptabilité », « Flexibilité, innovation, ***dynamisme,*** ***empowerment***,... », « ***La motivation y est plus grande parce*** que les gens ne sont pas ou moins contraints par une hiérarchie rigide. » (Ce dernier message est en réponse à une remarque du modérateur).

Une **plus grande cohérence**, « Lien social et ***rompre l'isolement*** professionnel », « ***Adhésion,*** rapidité d'execution, créativité ».

Et une **plus grande efficacité** (plus intuitive et plus rapide) (« une  "exploitation" (au sens positif) plus riche et plus efficace des compétences et des connaissances de chacun donc une meilleure performances des », « Adhésion, ***rapidité d'execution***, créativité », « Parce que c'est un mode de fonctionnement plus naturel que le fonctionnement via une structure hiérarchique. »).

**4 – Les barrières au bon fonctionnement en réseau couvrent plusieurs facteurs : les membranes** des organisations traditionnelles (« Des membranes trop étanches », « le formalisme et les procédures », « des modes d'évaluation purement basés sur la mode hiérarchique traditionnel ») et celles qui régissent les ‘jeux’ de **pouvoir**(« La volonté de contrôle. », « la protection de ses territoires propres », « la souci de préserver son statut par la rétention d'information », « la concurrence entre membres du groupe ») ;la difficulté d’adopter de **nouveaux comportements**(« Le manque d'écoute, de prise en charge des avis, d'encouragements de la contribution de tous ») ; et **l’inconnu et l’incertitude**(« le manque de confiance », « la peur »).

**5 – Que faut-il faire pour réussir la transition vers un fonctionnement en réseau ? Clarté du pourquoi.** Commencer par être clair en quoi un fonctionnement plus collaboratif a du sens (« mission et stratégie claire de l'entreprise = la collaboration sait au service de quoi elle agit »). **Nécessité d’un modérateur** (« présence d'un modérateur, chef d'orchestre »). **De nouvelles valeurs**: (« confiance », « respect », « culture adaptée (remplace le précédent) », « lacher prise », « le leadership montre l'exemple et inspire »).

**6 – Conclusions.** Les conclusions de la session peuvent être résumées par les commentaires des participants : « Tout le monde voit de l'intérêt dans le fonctionnement en réseau, mais il requiert de nombreuses conditions pour bien fonctionner, et que ce n'est pas un fonctionnement habituel pour la plupart, pour lequel il faudrait des apprentissages. », « que le leadership est clé pour favoriser la collaboration / les réseaux » et « que la culture et les valeurs importent ».

Nous sommes aussi tentés d’ajouter que les plus grandes barrières à l’adoption de ces modes de fonctionnement sont du ressort des membranes qui forment les organisations traditionnelles.