

Les réseaux changeraient-ils notre manière de vivre et de travailler ?

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Retour sur la conférence de Marc Halévy du 10 mars



Com-Hom a été partenaire de la conférence [inter-club](#) du 10 mars dernier organisée par l'inter-club de Grenoble. [Marc Halévy](#) nous a proposé « une autre manière de vivre » passionnante et efficace. Le modèle du réseau qu'il a développé nous touche car c'est celui qui régit la nature et qui déjà émerge dans certaines organisations sociales, professionnelles et entrepreneuriales. Marc Halévy, physicien de la complexité et philosophe de la spiritualité, a le talent d'expliquer simplement le monde des idées complexes. Il a livré sa manière de lire l'avenir. Un retour sur la conférence par Liliane Guillet, partenaire Com-Hom et consultante en Isère du réseau [Florian Mantione Institut](#).

Selon lui, le modèle pyramidal dans une organisation correspond d'un point de vue mathématique à la minimisation des relations interpersonnelles. Il conduit à des temps de mise de œuvre inacceptables au regard des attentes des marchés et des individus qui sont aujourd'hui, réactivité, souplesse, agilité et innovation.

Le modèle en réseau est celui qui maximise les relations interpersonnelles. C'est celui de l'organisation réticulée de tout système vivant sur terre.

Son éclairage de prospectiviste renommé, ancien chercheur auprès du prix Nobel Ilya Prigogine, apporte à chacun individuellement les facteurs clés qui favorisent l'efficacité d'un réseau.

3 rôles à assumer dans un réseau par 3 personnes ou 3 pôles différents

1. Le **rôle d'arbitrage** qui s'utilise par exception par ceux qui savent trancher les différends. Ce sont les gestionnaires
2. Le rôle de **résoudre les problèmes** par ceux qui font autorité. Ce sont les experts.
3. Le rôle de **transmettre l'enthousiasme** par ceux qui portent le projet. Ce sont les visionnaires.

4 règles du réseau

1. **Le projet porté par le réseau est fédérateur**, c'est la colle qui tient le tout. Il doit apporter de la fierté à ses membres.
2. **Un noyau fédérant**, c'est l'équipe qui stimule et qui a le pouvoir d'enthousiasme
3. **L'effet holistique**, c'est le fait que le réseau apporte plus à chaque membre que ce qu'apporte l'ensemble des membres. (L'ensemble est supérieur à la somme de ses parties)
4. **Le chaos voulu** c'est le changement qui fait vivre le réseau. Il est nécessaire d'injecter du désordre à la périphérie du réseau pour provoquer des réactions dynamiques de créativité.

5 vertus du réseau

1. **Confiance** : Chacun peut compter sur l'autre
2. **Excellence** : chacun maîtrise son art (virtuosité)
3. **Autonomie** : chacun est responsable
4. **Complicité** : chacun est solidaire de tous
5. **Cohésion** : chacun évolue avec les autres – cohésion dans l'espace et le temps.

Cette vision remet en cause des fondamentaux de notre culture et pourtant de nombreux humains l'ont adopté parmi lesquels les entreprises qui innovent, les citoyens bénévoles qui s'investissent dans des associations, les consultants indépendants qui se regroupent en réseau, etc...

Selon des études sociologiques, la taille maximum d'un réseau est de 50 personnes ; au-delà il est nécessaire d'essaimer.

Nous saluons l'[inter-club](#) de Grenoble et son président Philippe Bertrand pour le choix et l'organisation de cette conférence. Compte tenu du dynamisme de ces réseaux et de leur longévité, il est vraisemblable que ses membres ont mis en pratique la théorie de Marc Halévy.

L'[inter-club](#) de Grenoble fédère 7 associations, CJD, ANDRH, GARF, DCF, le club des communicants, DFCCG, FFMAS Isère.

En tant que consultante en recrutement, management et organisation, je rejoins l'analyse de Marc Halévy. Alors que les organisations mécaniques pyramidales ont besoin de gestionnaires et techniciens, les organisations complexes réticulées ont besoin de visionnaires et d'entrepreneurs. A la notion de compétences, se substitue la notion de talents.

Notre monde doit réussir sa mutation en donnant une place à chacun de ses individus. Chacun d'entre nous a le devoir de s'y employer.

[A propos de Liliane Guillet](#)



Liliane Guillet
[Florian Mantione
Institut](#)

Liliane Guillet est consultante en Isère du réseau FLORIAN MANTIONE INSTITUT.

Son point de vue repose sur son expérience de **30 années au service des entreprises industrielles** de l'Isère dans le domaine du **développement des compétences** et sur les **39 années d'expérience en recrutement** du cabinet [Florian Mantione Institut](#).

Florian Mantione Institut
Réseau International de Conseil en Ressources Humaines



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#).

Crédit photographique : Stéphane Delion – tous droits réservés.