

Émergence

Questionnaire

1 Comment l'entreprise peut-elle favoriser des opportunités de rencontres nouvelles (salariés de différentes entités, intégration des compétences des clients et fournisseurs, groupes de travail transverses, intégration d'expertise et de conseil externes...) et autoriser des modes d'organisation "adhocratiques" (voir slides Identités tensions dynamiques, page 51) ?

2 Comment le paradoxe autonomie / subordination est-il posé et mis en pratique ?

Doit-on intégrer cet élément d'analyse dans la mise en place des structures de commandement et au sein même du fonctionnement des instances de gouvernement ?

3 Par quels moyens s'y prend-on collectivement pour faire venir les contraintes, enjeux et finalités en conscience ?

Dans les missions confiées aux managers, leur est-il demandé de favoriser l'émergence de cette conscience lucide des problèmes, contraintes, enjeux et finalités ?

4 Quel est l'intérêt de ce type de mécanisme de compréhension par rapport aux processus classiques d'information et/ou de formation descendante ?

5 Les processus mis en œuvre autorisent-ils des redéploiements de ressources ou des modifications d'objectifs par les acteurs eux-mêmes ?

6 Sait-on ré-interroger nos interrogations ?

7 Sait-on créer les conditions favorisant des événements inattendus, des surprises heureuses, des réponses innovantes, des rencontres de hasard ?

Evénements d'entreprise, forums, cycle de formations non professionnelles, implication dans le monde associatif, actions de développement local...?

8 Les interactions favorisées par l'entreprise entre les personnes sont-elles suffisantes pour permettre à chacun d'élargir ses connaissances relationnelles et s'autoriser à participer à d'autres équipes (produit, projet, activités) ?

9 Les contraintes de l'entreprise ou les pressions managériales ne sont-elles pas trop pesantes pour permettre une libre expression des talents et spécificités ?

Comment assouplir des normes trop coercitives ?

10 Jusqu'où peut-on aller en matière de risque et d'erreur ?

Ce droit à l'erreur est-il clairement intégré ?

11 Des débats permettent-ils de mettre en valeur la diversité des approches et des points de vue liés au métier et aux activités exercées ?

12 Sait-on jouer avec les qualités et les "manques", la subjectivité et l'objectivité, l'approbation et les critiques de nos collaborateurs et collègues pour créer du nouveau ?

S'y emploie-t-on parfois ouvertement ?

Pourquoi ne le fait-on pas plus souvent ?

13 Choisit-on plus spontanément l'identique ou le différent ?

Sait-on provoquer, gérer et accueillir cette différence ?

14 Choisit-on plus spontanément le formel / hiérarchique ou l'informel / relationnel ?

Pourquoi ?

Qu'est-ce que changer amènerait de nouveau ?

15 Existe-t-il des capacités de ressourcement interne susceptibles d'enrichir les compétences et de réduire les effets d'usure qui réduisent la capacité créative ?

16 Sous quelles modalités les initiatives sont-elles reconnues et valorisées ?

17 Sait-on donner la place et les moyens aux initiatives libres et auto-organisées ?

Dans quel domaine ?

18 Comment fait-on pour associer de nouvelles personnes et partager des projets en conservant la cohérence des moyens et attendus des actions déjà engagées ?

19 Sollicitons-nous les collaborateurs sur les visions qu'ils peuvent avoir ou seulement sur des relations d'allégeance et d'obéissance ?

20 Comment concilie-t-on dans l'entreprise ces deux traditions françaises aux ramifications professionnelles évidentes : c'est l'élite qui arbitre mais en même temps l'égalité entre individu est énoncée comme valeur et proposée comme pratique (égalité possible et souvent personnelle...) ?

21 A quel domaine l'entreprise donne-t-elle le primat ?

La raison

L'économie

La technique

Le client

Le CA

etc...

En quoi est-ce un obstacle à l'émergence de nouvelles idées ?