

## **Organisation vivante et raison d'être – L. Van Ditz**

Ici nous allons partir d'une hypothèse, d'un postulat et expliquer l'idée de l'organisation vivante au travers d'une métaphore.

Nul besoin d'adhérer pleinement à cette croyance pour suivre et profiter de ce chapitre. Laissez vous juste infuser, sentir et imaginer ce que pourrait changer, dans le très concret de votre propre projet ou de votre organisation, cette hypothèse, ce pas de côté quant à notre vision du monde.

Imaginons que lorsque des personnes décident de réaliser un projet, de créer une organisation, une entreprise, une association ou autre, ils répondent en réalité à un sentiment plus fort qu'eux-mêmes, une sorte de désir irrésistible à concrétiser.

Partons de l'hypothèse qu'en réalité, ils captent l'appel d'un besoin pour notre monde, notre société, notre système ou l'écosystème plus ou moins grand dans lequel s'inscrit le projet. Ils captent un besoin qui cherche à prendre forme dans la matière, en souhaitant s'incarner au travers d'une organisation. Contrairement à l'idée qu'une organisation serait créée en réponse aux besoins des individus qui la constitue, besoin d'entreprendre, besoin d'argent, de travail, de reconnaissance, de pouvoir, de lien, de réussite ou d'épanouissement personnel..., l'idée de l'organisation vivante part du principe qu'elle serait un être vivant, une forme de vie autonome qui répondrait à un besoin d'exister pour développer sa proposition unique et singulière et contribuer à un système plus grand, dans lequel elle est inscrite.

Sur la base de cette hypothèse, sa création, son pilotage et son développement prend une toute autre nature et vient mettre du sens sur ce que nous appelons la raison d'être de l'organisation.

Si cette organisation est une entité autonome, sa raison d'être est donc à découvrir et non à décider par des personnes. C'est pour cela que nous parlons d'émergence de la raison d'être et non de décision de la raison d'être.

La question sous-tendue pourrait être "si cette organisation n'existait pas, qu'est-ce qui manquerait au monde ? Quelle est la proposition unique de ce que fait, propose, ou met en œuvre cette organisation ? Quelle est sa contribution singulière dans l'écosystème ?"

La raison d'être peut se transformer durant la vie de l'organisation. Elle n'est pas figée puisqu'elle cherchera à s'affiner, à se révéler de façon de plus en plus précise durant sa vie et les événements sur son chemin.

L'émergence de la raison d'être est avant tout liée à une écoute et une lecture fine des signaux faibles et des signaux forts, internes et externes de la vie de cette organisation.

Il s'agit davantage de capter et d'écouter ce qui est là et ce que nous dit l'organisation plutôt que de vouloir lui imposer notre vision.

Une fois posée et ressentie comme ajustée, c'est toute l'organisation, chaque action, chaque projet qui peut systématiquement être confronté à cette raison d'être afin de vérifier l'alignement entre l'action possible et sa mission profonde. C'est ce que nous appelons, se mettre au service de la raison d'être d'une organisation.

Le fait de venir revisiter régulièrement la raison d'être nous permet de renforcer sans cesse notre spécificité, développer un savoir-faire unique sans nous perdre dans les différents chemins possibles que nos Je pourraient souhaiter ou être tentés d'emprunter.

La raison d'être est comme un guide précieux et ajusté pour nous aider à éviter l'éparpillement et le désir d'englober toutes les propositions possibles sur le secteur d'activité sur lequel l'organisation est positionnée.

Souvent nous nous perdons par peur de ne pas répondre au marché sur lequel nous nous inscrivons, d'être dépassés par la concurrence, de passer à côté d'une opportunité. D'autres fois, ce sont nos désirs individuels de faire ce que nous voulons, et non ce qui répond au mieux à la réalité du moment.

Là encore, je suis invité à mettre de l'attention sur l'articulation entre mon Je et son besoin d'individualité... et le projet que je souhaite servir, le bien commun qu'il constitue.

Ici, le projet n'est plus l'addition de la volonté de Je qui le réalisent, mais l'existence et la croissance d'un tiers, l'organisation et sa raison d'être, qui fait boussole et qui existe en dehors de mon "Je veux".

Comme un être vivant, l'organisation va grandir et se construire sur la base de ces besoins et du chemin qu'elle emprunte. Comme le corps humain, qui a besoin d'un cœur, de poumons, de l'estomac, du cerveau, et du sang... pour fonctionner, notre organisation, pour se mouvoir et s'épanouir va donc se doter d'un squelette, d'organes et trouver sa source d'énergie. Dans cette métaphore, ces organes représentent les différents rôles dont l'organisation a besoin pour se développer.

Ces rôles, parfois des cercles, dont nous parlerons plus en détail dans un prochain module, sont les organes nécessaires à son développement naturel. De fait, ils sont en évolution constante, modelés par la réalité interne et externe de la vie l'organisation. Elle n'est donc jamais figée et elle s'adapte constamment à son environnement et la réalité qui l'entoure.

L'organisation trouve ainsi sa pleine liberté à s'inventer et se réinventer pour satisfaire au mieux sa raison d'être et sa croissance, à écrire son histoire.

Plus ces organes sont en coopération, en interdépendance les uns avec les autres, tous centrés sur leur fonction propre, au service de l'objectif commun, plus ils auront émergé des



besoins sur le chemin - et non imaginés par des personnes pour contrôler ou induire la trajectoire -, plus l'organisation sera agile, créative et performante.

Les personnes qui œuvrent dans l'organisation sont un peu comme l'énergie qui donne vie. Un squelette et les organes d'un être vivant ont besoin de l'énergie de vie pour se mettre en mouvement. C'est un peu notre fonction. Impulser de l'énergie dans le système afin qu'il se mette en mouvement et qu'il puisse réaliser ce pourquoi il est fait.