



RISQUES SYSTÉMIQUES ET STRATÉGIES D'ADAPTATION

EP. 11 : "UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE MULTIDIMENSIONNELLE DE LA TRANSFORMATION COLLECTIVE"

Introduction : La complexité d'une stratégie systémique

Arthur Keller approfondit les principes d'une transformation collective amorcée dans l'épisode précédent. Il souligne que la démarche systémique nécessite une coordination entre des acteurs diversifiés, agissant à différents niveaux. Cette transformation exige créativité, rigueur méthodologique et dépassement des résistances au changement.

I. Les défis des résistances au changement

1. Verrouillages socio-techniques

- Les habitudes profondément ancrées limitent la capacité des individus et des organisations à changer, même face à des innovations plus efficaces.
- Exemple : les claviers Dvorak et Bépo, optimisés pour la frappe, peinent à remplacer les claviers traditionnels malgré leurs avantages.

2. Auto-organisation des systèmes complexes

- Les systèmes complexes tendent à revenir à leur état initial après une perturbation.
- Modifier ces systèmes nécessite une énergie considérable et des approches créatives pour contourner les inerties structurelles.

3. Importance de la plasticité et de l'adaptation

- Les acteurs du changement doivent combiner pragmatisme et ouverture d'esprit pour convaincre et mobiliser les autres.
- Il est crucial de trouver des manières originales et non conflictuelles pour embarquer différents groupes dans la transition.

II. Une stratégie multidimensionnelle pour la transformation

1. Créer des espaces de dialogue

- Organiser des groupes de discussion autour des thèmes de l'avenir, des risques, et des opportunités.
- Les discussions doivent être inclusives, non clivantes, et favoriser l'émergence de projets collectifs.

2. Instaurer une méthode partagée

- Une méthode globale et adaptable est essentielle pour coordonner des initiatives locales et interconnectées.
- Cette méthode doit reposer sur des principes communs (satisfaction des besoins essentiels, résilience, éthique) et favoriser la reliance entre acteurs.

3. Stimuler l'intelligence collective

- Identifier les initiatives locales existantes et éviter la duplication des efforts.
- Partager les réussites et les échecs pour apprendre et accélérer la transition.

III. Les trois axes de transformation

1. Améliorer le système existant

- Réduire les externalités négatives et intégrer des pratiques régénératives.
- Actions à entreprendre :
 - Diminution des flux énergétiques et matériels.
 - Adoption de pratiques économiques telles que l'économie régénérative ou l'économie de fonctionnalité et de coopération.
 - Introduction de comptabilités multi-capitales pour évaluer les performances environnementales et sociales.

2. Construire un système alternatif

- Développer des modèles expérimentaux parallèles au système actuel.
- Ces projets doivent être testés et démontrer leur viabilité à l'échelle locale avant une éventuelle adoption plus large.

3. **S'organiser en réseau**

- Renforcer la résilience territoriale en structurant des réseaux d'entraide entre organisations, collectivités, et citoyens.
- Ces réseaux doivent viser à mutualiser les ressources, les idées, et les solutions, tout en favorisant l'émergence de nouvelles opportunités.

IV. Les clés d'un changement culturel

1. **Redéfinir les priorités**

- Réfléchir collectivement aux besoins essentiels, aux sacrifices acceptables et aux principes éthiques qui guideront la transformation.
- Encourager une vision long terme qui dépasse les impératifs économiques immédiats.

2. **Adopter une pensée latérale**

- Keller cite l'exemple de MacGyver pour inciter à utiliser les ressources disponibles de manière innovante et inattendue.
- Les entreprises et organisations doivent explorer de nouvelles manières de fonctionner, quitte à repenser leurs modèles d'affaires ou leurs chaînes de valeur.

3. **Construire une nouvelle culture**

- Chaque projet doit être documenté, partagé et mis en récit pour inspirer d'autres acteurs.
- Les échecs doivent également être valorisés comme sources d'apprentissage.

V. Le rôle des entreprises et organisations

1. **Vers une économie régénérative**

- Les entreprises doivent dépasser une simple logique de réduction des impacts négatifs et adopter des modèles qui restaurent la biosphère.
- Elles peuvent explorer des concepts comme l'économie régénérative, la comptabilité multi-capitaux ou encore les conventions des entreprises pour le climat.

2. **Favoriser l'engagement des employés**

- Encourager l'intrapreneuriat et les initiatives internes portées par les employés.
- Faire évoluer les entreprises vers des modèles collaboratifs où les convictions des employés en faveur de la durabilité peuvent s'exprimer.

VI. Une approche globale, locale et interconnectée

1. **Travailler à plusieurs échelles**

- La transition nécessite d'agir simultanément sur plusieurs fronts : améliorer le système actuel, poser les bases d'un nouveau système et structurer des réseaux.
- Ces actions doivent être menées en collaboration avec divers acteurs (collectivités, entreprises, associations).

2. **Penser globalement, agir localement**

- Relocaliser les ressources et les activités pour renforcer la résilience des territoires.
- Investir dans des infrastructures durables et dans des solutions adaptées à un monde post-carburants fossiles.

Conclusion : préparer l'avenir avec méthode et audace

Arthur Keller conclut en rappelant que la transformation systémique est possible, mais qu'elle exige méthode, coopération et audace. Les résistances au changement doivent être surmontées par des approches innovantes et collaboratives. Chaque acteur, individuel ou collectif, a un rôle à jouer dans la transition vers une société résiliente et durable. Les prochains épisodes aborderont comment travailler non seulement avec, mais aussi contre certains aspects du système actuel, afin de maximiser les chances de réussite de cette transformation essentielle.