

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Résumé par Solange St-Pierre du texte de Jean-François Noubel

Intelligence collective, la révolution invisible

LES QUESTIONS SOULEVÉES DANS CE TEXTE

Pourquoi la communauté de programmeurs des «logiciels libres», sans hiérarchie ni centre décisionnaire, commence à fabriquer des produits plus performants que ceux de l'industrie privée ? Est-il possible aujourd'hui, avec le levier des TIC et du cyberspace, d'organiser les intelligences individuelles dans des collectifs capables de mobiliser une Intelligence Collective globale à même d'embrasser la complexité du monde ?

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE PYRAMIDALE

Les grandes organisations ont en commun une infrastructure fondée sur l'autorité, le contrôle, la division du travail, les organigrammes "codés en dur" que l'auteur nomme : l'intelligence collective pyramidale. Les quatre principes dynamiques de l'intelligence collective pyramidale sont : la division du travail, l'autorité, la rareté de la monnaie, les normes et les standards. Sa plus grande incapacité structurelle serait de ne pas pouvoir s'adapter aux sols mouvants. Les grandes entreprises iront-elles vers une Intelligence Collective Globale ? Peuvent-elles conjuguer leurs intérêts avec ceux de l'humanité (éthique, développement durable...) ? La réponse aujourd'hui est oui.

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ORIGINELLE

Les collectifs intelligents ne sont pas l'apanage de l'humain, on les s'observe dans de nombreuses espèces animales sociales, de la fourmilière aux meutes de loups.

L'évolution a doté l'espèce humaine d'aptitudes sociales fondées sur la collaboration et le soutien mutuel. Ces aptitudes sont maximisées dans les petits groupes (10-20 personnes, pas plus), c'est ce que l'auteur nomme l'intelligence collective originelle.

Les petits groupes bien "rôlés", bien entraînés, ont des propriétés dynamiques très particulières, comme la transparence, l'économie du don, une conscience collective, une structure sociale polymorphe, une grande capacité d'apprentissage, une convergence d'intérêt entre les niveaux individuel et collectif, cette fameuse "chaleur humaine", et, par-dessus tout, une grande capacité à embrasser la complexité et l'inattendu. L'auteur donne comme exemple : la vie associative, le sport d'équipe, les groupes de réflexion, les équipes de travail, un ensemble de Jazz. Il nomme holoptisme la transparence horizontale et la capacité à percevoir les autres et précise que le rôle du coach ou de l'observateur consiste à favoriser cet aspect de la vie du groupe. Il précise ensuite que «*le collectif est fondé autour d'un contrat social, tacite ou explicite, objectif ou subjectif, souvent les deux à la fois, accepté et mis en scène par chacun des participants.*» Il précise enfin le rôle de ce qu'il nomme «L'objet-lien» précisant que l'intelligence collective originelle se construit vers un objet collectivement poursuivi, que cet objet soit

matériel ou symbolique (un projet par exemple). Finalement le lien social se construit selon lui à partir de l'économie du don (note : concept de MAUSS).

Les limites de l'intelligence collective originelle font qu'un nombre limité de personnes peuvent y participer car les personnes doivent se trouver dans un environnement physique proche.

L'INTELLIGENCE EN ESSAIM

L'intelligence en essaim est une sorte de mouvement de foule indistinct. Elle ne fonctionne qu'à condition qu'il y ait uniformité et que les agents ne soient plus considérés comme des personnes. Les gens deviennent anonymes et, selon l'auteur, facilement sacrifiés – même à grande échelle – au nom de l'équilibre global du système. Pour cette raison, il semble que l'organisation de l'essaim ne soit qu'un passage transitoire, le temps d'une construction vers un nouveau niveau de complexité qui transcende et inclut les niveaux inférieurs.

ÉMERGENCE D'UNE NOUVELLE FORME SOCIALE : L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Aujourd'hui se dessinent les contours d'une gouvernance universelle, d'une évolution possible de la démocratie qui nous aide à anticiper une économie dans laquelle compétition et collaboration, valeur et valeurs, seraient réconciliés (exemple du copyleft et du logiciel libre). L'auteur précise que depuis quelques années, l'Intelligence Collective devient une discipline, avec son cadre théorique, son savoir-faire pratique, ses domaines de recherche, ses méthodologies, son heuristique.

«L'intelligence collective originelle transcende et inclut l'individu. Transcende, en ce sens qu'une entité émergente différenciée apparaît, et cette dernière inclut l'individu dans une relation harmonieuse qui le grandit et lui procure du sens. Il semble que ni l'intelligence collective pyramidale, ni l'intelligence en essaim, ne se soient avérées capables de transcender et inclure l'intelligence collective originelle. Ces deux formes d'organisation à grande échelle apparaissent comme des étapes transitoires et nécessaires de l'évolution. Aujourd'hui tout semble montrer que LA transition vers un niveau de conscience globale à l'échelle de l'humanité – et non plus simplement de petits groupes – soit en train de s'opérer.»(P. 16)

CONDITIONS À METTRE EN PLACE POUR L'ÉMERGENCE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Comment, aujourd'hui, dans notre vie sociale, citoyenne et professionnelle pouvons-nous concrètement, les uns les autres, augmenter notre intelligence collective ? Quelle formation ? Quelles actions individuelles ? Que doit-on en espérer ? L'auteur parle d'abord de développer l'Intelligence Collective par l'action individuelle en reprenant ce qui fait la dynamique d'une «super équipe» telle que l'évoque Peter Senge dans son œuvre phare "L'organisation apprenante". *«L'apprentissage permanent, individuel comme collectif, est la clé de voûte de tout l'édifice.» (P. 37)*

«Enfin, ne pas perdre de vue que les niveaux individuels et collectifs fonctionnent de la même manière. Ainsi un collectif, quelle que soit sa taille, passera par les mêmes phases – en plus complexe – que celles de l'individu : une enfance, une adolescence, une phase adulte, des hauts et des bas, des crises et des victoires. Voilà qui nous donne quelques lignes directrices.» (P. 37)

Quels talents, quelles pratiques, quels savoirs faut-il développer sur le plan individuel ? L'auteur (P. 37 et P. 39) présente deux listes d'éléments pouvant s'intégrer dans une éventuelle formation à l'intelligence collective (note : j'ai combiné les deux listes)

- Former des leaders au service des autres
- Développer l'intelligence relationnelle (écoute, compassion, non-jugement, etc.)
- Développer sa propre dimension intérieure dans les relations
- Développer l'intelligence du dialogue (David Böhm) et de la médiation
- Savoir mettre en jeu les objets-liens, les projets (volonté de créer)
- Développer l'art de l'expression publique
- Pratiquer sa profession comme un art (discipline, expertise, science, savoir-faire, sens critique, art...)
- Être tour à tour apprenant et formateur (principe des communautés apprenantes)
- Développer l'art de la gestion de projets
- Économie du don (quoi que l'on reçoive ou que l'on donne, c'est toujours réalisé en conscience du collectif)
- Développement de soi : méditation, respiration, yoga...
- Développement d'une conscience de l'Éthique et des valeurs
- Développement d'une pensée systémique
- Connaissance approfondie des principes dynamiques de l'Intelligence Collective
- Maîtriser et savoir harmoniser entre elles les technologies servant ces objectifs (Développer une habileté avec les TIC et l'internet)
- Connaître les plates-formes classiques du management des grandes entreprises
- Connaître le domaine de la sociologie des organisations

L'auteur précise qu'aucun des points évoqués ci-dessus, pris isolément, n'est en soi une nouveauté. L'innovation réside dans leur assemblage subtil et dans leur mise en perspective pour une éthique universelle de la gouvernance.

QUELQUES REMARQUES PERTINENTES EN CONCLUSION

«De la même manière, c'est un devoir et une condition absolue de réussite pour les activistes sociaux d'aujourd'hui que maîtriser les Technologies de l'Intelligence Collective et de la Gouvernance. A cette seule condition ils seront capables de constituer des collectifs plus efficaces et plus puissants que les intelligences pyramidales dont ils pallient les insuffisances.» (P. 40)

«Acquérir et développer ce savoir relève d'un engagement individuel profond, non sans une dimension spirituelle, qui s'exprime très concrètement par une pratique inscrite dans nos espaces professionnels, dans notre vie quotidienne, dans l'éducation de nos enfants, dans la relation avec l'autre, ce voisin par lequel nous existons.» (P.41)