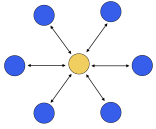




Network Relationship Patterns

Risques et Bénéfices



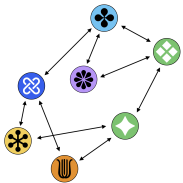
Réseau en étoile

Risques

- Si l'acteur central est surchargé de travail ou égoïste, les communications du groupe sont bloquées.
- Si l'acteur central est retiré, tout le monde se retrouve déconnecté.
- N'encourage pas l'innovation ni le développement conjoint de solutions adaptées localement.

Bénéfices

- Idéal pour diffuser des informations et des produits standardisés.
- Tout le monde sait vers qui se tourner pour le leadership.
- Le nœud central peut contrôler quelles informations et ressources sont partagées avec les autres.
- Faible risque de scission en sous-groupes fragmentés.



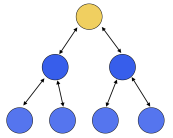
Réseau hétérogène

Risques

- Une grande diversité peut compliquer le développement de la confiance et de structures fiables.
- Probabilité plus élevée de désaccords, de conflits et d'incompréhensions.
- Un leadership flou peut rendre difficile le passage de la profusion d'idées aux décisions, à la priorisation et à la mise en œuvre.
- Les innovations peuvent exister de manière isolée, cachées de l'ensemble du réseau.

Bénéfices

- Encourage l'innovation en combinant différentes approches et idées.
- La diversité des participants peut correspondre à la complexité des défis, rendant plus probable que les solutions générées fonctionnent pour des profils variés.
- Augmente les chances de sérendipité et de nouvelles combinaisons inédites.
- Une plus grande liberté génère rapidement de multiples actions et expérimentations.



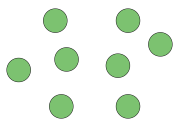
Hiérarchie stricte

Risques

- Offre une illusion de contrôle.
- Néglige la force des relations de réseau informelles.
- La déférence envers l'autorité formelle peut étouffer l'innovation, l'adaptabilité créative et la dissidence.
- Décisions déconnectées de l'expérience de l'utilisateur ou du client.
- Inadapté lorsqu'il existe de nombreuses bonnes réponses dans différents contextes locaux.

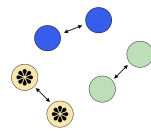
Bénéfices

- Efficace pour organiser des processus standardisés ou des bonnes pratiques.
- Tout le monde sait où chercher des conseils.
- Offre de la stabilité, de la prévisibilité et des descriptions de postes claires.
- La chaîne de commandement formelle peut fournir la direction nécessaire en réponse à une crise.



Paires homogènes

&



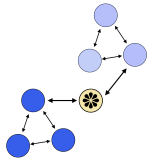
Individus autonome

Risques

- Les personnes seules ou en binôme peuvent s'isoler et se déconnecter.
- Tendance à voir les autres comme des « gens qui ne comprennent pas ».
- Peuvent être plus centrés sur eux-mêmes et moins aptes à répondre aux besoins divers des utilisateurs ou clients.
- Néglige la construction du capital social, de la confiance et de l'inclusion.
- Distribution inégale du savoir-faire ; les innovations risquent de ne pas se propager ni de devenir opérationnelles.

Bénéfices

- Très peu de coordination requise.
- Les participants peuvent adapter leurs besoins et désirs de développement personnel.
- Une ou deux personnes peuvent s'adapter de manière créative et rapide aux perturbations.
- Les binômes peuvent s'appuyer sur des innovations, les amplifier et créer des prototypes sans distractions.
- Une intuition, un pressentiment ou une hypothèse à long terme peut être recherché au fil du temps sans investir trop de ressources.



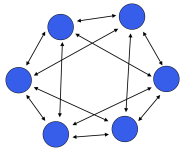
Passeur relais

Risques

- Les tisseurs de liens (boundary spanners) peuvent consolider leur pouvoir en contrôlant les informations ou ressources partagées.
- Risque d'« infecter » des communautés protégées avec des idées étrangères, des maladies, etc.
- Risquent d'être perçus comme des traîtres par les deux camps.

Bénéfices

- Apporte de nouvelles idées et ressources.
- Enrichit la perspective des deux groupes en jetant un pont entre eux.
- Cultive des liens à travers de multiples communautés de pratique.
- Aide à faire remonter et à diffuser les innovations locales à travers les différents niveaux.



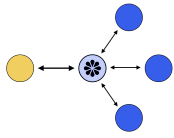
Équipe soudée

Risques

- Centré sur l'interne : confiance forte entre les membres, mais souvent de la méfiance envers l'extérieur.
- Freine l'innovation et les idées divergentes.
- Les membres ne savent pas vers qui se tourner pour obtenir une direction et peuvent progresser lentement.
- Le maintien de relations solides exige beaucoup d'énergie et de temps de réunion.

Bénéfices

- Susceptible de développer une confiance et une fiabilité fortes.
- Si un membre du groupe part, d'autres peuvent le remplacer au pied levé.
- Évolution vers des idées et des valeurs homogènes.
- Structure très stable et résiliente.



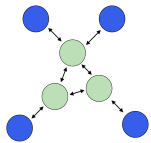
Garde-barrière

Risques

- Le garde-barrière (gatekeeper) devient très puissant et peut abuser de son pouvoir en l'absence de contre-pouvoirs.
- Impressionner le garde-barrière peut prendre le pas sur le travail avec le leader et les collègues.
- Le garde-barrière peut protéger le leader des voix dissidentes.
- Les décisions peuvent se déconnecter des besoins des utilisateurs ou des clients.

Bénéfices

- Maintient la stabilité, la prévisibilité et des descriptions de postes claires.
- Le garde-barrière contrôle l'accès au leader, le protégeant des distractions.
- Le garde-barrière hiérarchise les demandes et les actions pour maximiser la concentration du leader.



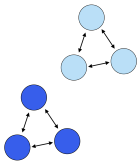
Réseau Centre-Périphérie

Risques

- Le noyau central peut consolider et abuser de son pouvoir.
- Les acteurs de la périphérie ont moins de capacité à apporter des contre-pouvoirs.
- Cette structure se développe souvent selon des schémas hérités d'injustice sociale qui confinent certaines personnes à la périphérie, les empêchant de participer équitablement

Bénéfices

- Un noyau central connecté peut agir ou prendre des décisions rapidement, en utilisant les contributions de la périphérie moins connectée et en l'informant des prochaines étapes.
- Les acteurs du noyau peuvent se relayer et partager les charges.
- Les acteurs de la périphérie savent où chercher le leadership.
- Fonctionne bien pour les processus consultatifs.



Coalitions homogènes

Risques

- Tendance à voir les autres comme « l'opposition » et à développer des stratégies gagnant/perdant, s'éloignant encore plus avec le temps.
- La pensée de groupe au sein de coalitions homogènes mène à des solutions moins créatives et moins inclusives.
- Plus cette structure perdure, plus il est difficile d'en changer et plus les tisseurs de liens risquent d'être traités comme des personnes non fiables ou des agents doubles.

Bénéfices

- Les idées et valeurs homogènes génèrent une confiance profonde entre les membres.
- Fort accord ou consensus sur ce qui doit être fait et comment le faire.
- Le groupe peut se concentrer pleinement sur la réalisation du travail.
- Une définition claire de l'opposition galvanise les passions et aide à développer une stratégie claire.