

# LA THÉORIE DES INTERFACES

- Sa naissance
  - La complexité et les changements permanents
  - L'organigramme n'est pas une fin en soi
  - La comparaison au corps humain:
    - chaque organe, chaque cellule assure son rôle sans empiéter sur le rôle de l'autre
    - Ils œuvrent tous dans un but commun: la survie
    - la régulation permet le maintien de l'homéostasie
    - 80% des informations viennent du corps et 20% du cerveau
    - Les cellules, les organes communiquent entre eux vis leur membrane = interface entre l'intérieur et l'extérieur= zone d'échanges
- La situation des managers et des dirigeants
  - Impossibilité de préparer l'avenir
  - Besoin de soutien
  - Charge mentale
  - Charge de travail
  - Travail dans l'urgence
  - Perte du cap et de la vision = perte de sens
  - Le manque de responsabilisation collective vers un objectif commun qui laisse trop de place aux jeux de pouvoirs = perte d'énergie, perte de temps, perte d'argent.
  - Se trouvent à l'interface entre les services, les équipes, les partenaires....

## CES 3 PILIERS

- Un cadre
- Une posture
- L'Humain

**CE N'EST PAS L'ORGANIGRAMME QUI EST IMPORTANT MAIS LA FAÇON DONT ON LE FAIT VIVRE.**

## CES 3 PILIERS

### • UN CADRE

- L'intérêt général
  - Objectifs
  - Relation clients
  - Qualité
- Les valeurs
  - Du dirigeant avant tout (cible PME 50 – 600 personnes)
  - Co-construites avec son CODIR et ses collaborateurs
- Le Sens => stratégies
  - De l'entreprise
  - Managériale
  - Budgétaire
- Le pilotage
- La régulation
- La relation clients-fournisseurs

# CES 3 PILIERS

## • UNE POSTURE

- Respect
  - Du cadre
  - Des périmètres
  - De soi
  - Des autres
    - De leurs choix
    - De leurs rôles

=> liberté
- Co-responsabilité
  - En tant que manager
  - Vis-à-vis de l'entreprise
  - Vis-à-vis des collaborateurs
  - De soi (besoins, choix, liberté)
  - Vis-à-vis des autres managers
- Assumer
  - Son rôle
  - Ses choix
- Entre-aide
  - Soutien
  - Résolution collective des problèmes
- Exemplarité

## CES 3 PILIERS

### • L'HUMAIN

- L'entreprise est constituée de
  - Systèmes = pôles, directions
  - D'organes = services, équipes
  - D'hommes = l'ensemble des collaborateurs
- L'entreprise a besoin de
  - Faire des choix
  - Aller dans le même sens
  - Respecter son homéostasie
  - Écouter le terrain
  - Prendre des décisions
  - Que les hommes qui la composent comprennent le sens, comprennent leur rôle, disposent de leurs pleines capacités pour mettre leur force de production au service de l'objectif commun
  - Donner un champs de liberté essentiel à l'intégrité de chacun.
  - Permettre une confiance réciproque

# SYNTHÈSE

- Qu'il s'agisse d'entreprises avec des managers ou des entreprises libérées, c'est la gestion de la **RELATION** qui fait que l'ensemble fonctionne. Si cette relation se dégrade, elle a besoin d'être **REGULER**. Pour identifier qu'elle est dysfonctionnelle il a besoin de **SYSTEMES de REGULATION**. Pour s'assurer qu'elle fonctionne en direction de l'objectif donné, il a besoin d'un **SYSTÈME de PILOTAGE**. Ce système de **PILOTAGE** est composé de **RECEPTEURS** positionnés à des **POINTS CRITIQUES** qui donnent des **INDICATEURS** qui permettent d'agir au bon endroit afin que la fonction puisse continuer à être assurée dans l'intérêt de l'atteinte de l'objectif qui est le maintien de l'homéostasie de l'ensemble.
  - Le niveau d'homéostasie dans l'entreprise est défini par l'objet de l'entreprise. Cet objet change en fonction de son environnement et un nouveau niveau d'homéostasie est atteint après adaptation.
  - C'est le cerveau = la direction (P+DG+CODIR) qui coordonne en s'appuyant sur :
    - Les informations qui viennent de la base
    - Les dispositifs de régulations réflexes (potentiellement dysfonctionnels)
    - Les managers ou interlocuteurs des équipes qui **REGULENT** le fonctionnement interne à l'équipe avec comme objectif le retour à l'homéostasie.
- ⇔ le management est un système de régulation interne qui a pour objectif le respect de l'homéostasie dans le cadre défini
- ⇔ l'accompagnement de l'adaptation des équipes pour passer d'un niveau d'homéostasie à un autre = l'accompagnement du changement