



Institut 
de Sociodynamique

Initiation à la sociodynamique

Module 5 : le management global & le mix organisation

Les fondements de la Sociodynamique

Une philosophie :
l'Homme est au cœur de la performance des organisations

Un corpus cohérent
de concepts et
d'outils...

... pour comprendre
la réalité sociale...

... et agir sur la
performance !



La sociodynamique est une discipline de l'action

Dans une dialectique : à la recherche de l'efficacité de l'organisation
ET du bonheur des hommes au service de la performance

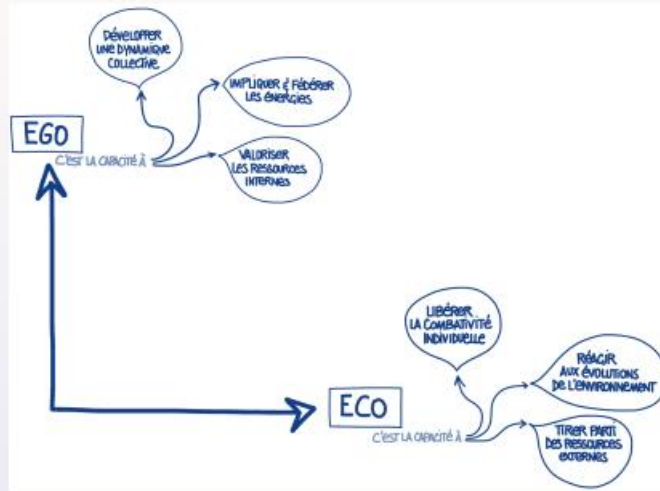
Institut 
de Sociodynamique



Institut 
de Sociodynamique

Module 5 : le management global & le mix organisation
et le développement de l'autonomie dans les organisations

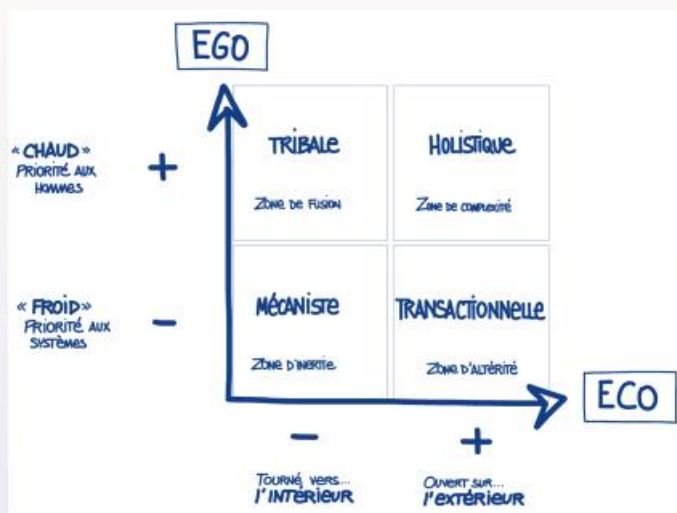
La dialectique du Un et du Multiple



Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochemel Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014.

Institut Sociodynamique

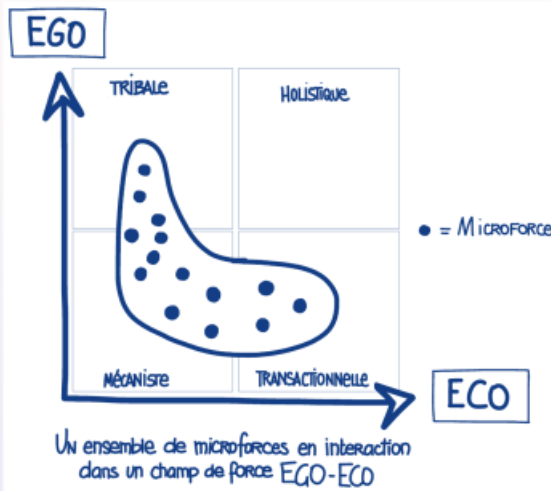
Les 4 formes d'organisation



Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochemel Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014.

Institut Sociodynamique

Le Mix Organisation



Chaque entreprise a, fruit de ses métiers et de son histoire, un mode de fonctionnement qui lui est propre :

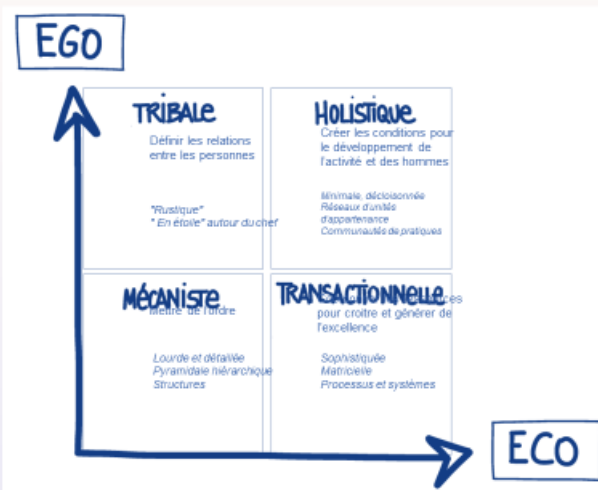
- > Combinant des éléments tangibles (structures, processus, systèmes) et intangibles (culture, valeurs, comportements, pratiques de management, ...)
- appartenant aux quatre modes de base
- > Plus ou moins homogène
- > Plus ou moins cohérent
- > Plus ou moins adapté à ses enjeux

Il se caractérise par un profil dessiné à partir d'une sélection de « microforces » de fonctionnement

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014

Institut Sociodynamique

Caractéristiques des 4 modes



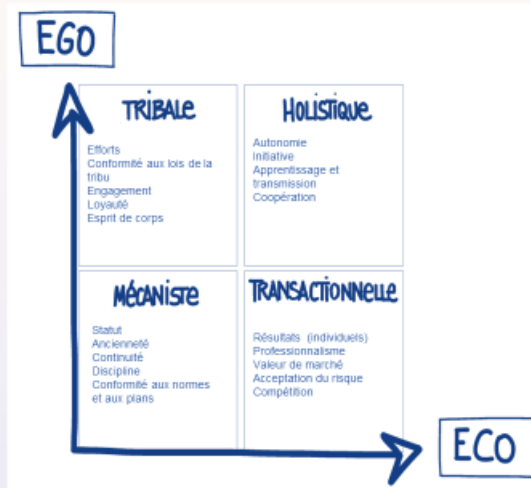
Organisation

Culture
Leadership
Cohésion
Energie

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014

Institut Sociodynamique

Caractéristiques des 4 modes



Organisation
Culture
Leadership
Cohésion
Energie

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014


Institut 
 Sociodynamique

Caractéristiques des 4 modes

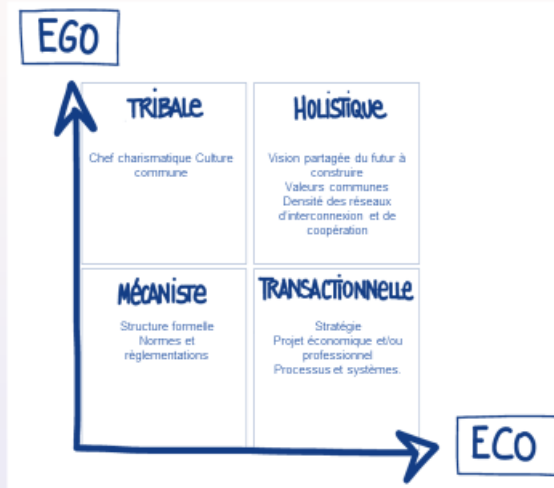


Organisation
Culture
Leadership
Cohésion
Energie

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014

Institut 
 Sociodynamique

Caractéristiques des 4 modes

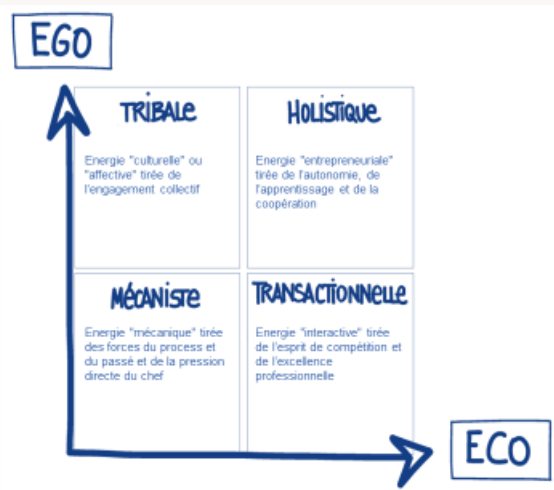


Organisation
Culture
Leadership
Cohésion
Energie

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014

Institut Sociodynamique

Caractéristiques des 4 modes



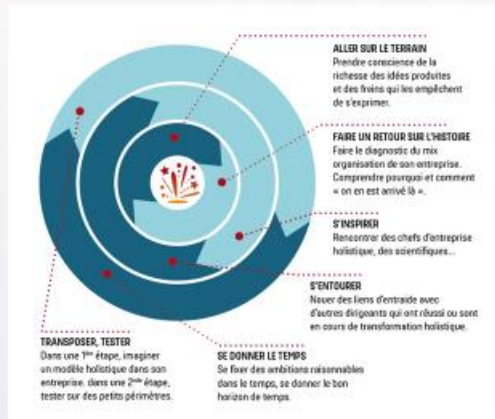
Organisation
Culture
Leadership
Cohésion
Energie

Source : Le Mix Organisation – Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? Jacques Jochem et Hervé Lefèvre – Eyrolles, 2014

Institut Sociodynamique

Pas de transformation holistique sans chef convaincu

Quelques éléments facilitant le cheminement d'une équipe dirigeante



Source : Kea&Partners

Renforcer les raisons d'y croire

Eliminer les raisons de ne pas y croire

S'entourer

Comprendre la situation
(mix organisation, repérage des acteurs)

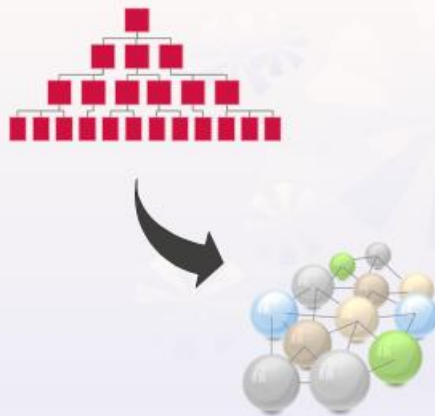
Se nourrir du terrain, des initiatives

Se donner le temps

Tester, transposer

Institut Sociodynamique

Dessiner son réseau cible



Partir de son Mix Organisation actuel, s'appuyer sur son potentiel et fixer les curseurs au bon niveau de rupture pour une transformation réaliste

- Quel projet fédérateur ?
- Quelles poches d'autonomie existent ? Lesquelles créer ?
- Quelle taille des cellules ?
- Quelle surface de contact avec l'extérieur ?
- Quel niveau d'autonomie ? (objectifs, moyens, décision, expertise, entretien de la passion...)
- Quel pilotage ? (contrôle vs. confiance)

Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique

Expérimenter pour faire l'apprentissage de l'autonomie

Les étapes de développement de l'autonomie d'une équipe



Source : Kea&Partners

L'autonomie ne se décrète pas, elle s'acquiert

Créer du vide "contrôlé"
sur des points d'application concrets

Maintenir constamment l'exigence
sur la recherche de progrès

Créer des liens de coopération

Constamment ouvrir sur l'extérieur, ...

Institut Sociodynamique

Transformer les styles de management



Accepte **complexité** et chaos momentané

Influenceur dans l'intérêt de l'organisation et de ses collaborateurs

Développe la culture d'autonomie et de coopération

Partage et transmet ses prérogatives

(à ceux qui sont les plus à même de prendre des responsabilités)

Intransigeant sur le respect des valeurs et du modèle d'organisation

Garde pour lui certaines prérogatives clefs

Catalyseur (fait émerger les décisions collectives, donne de la méthode, pose des questions et suggère des solutions, met en avant initiatives et réussites, promeut les talents)

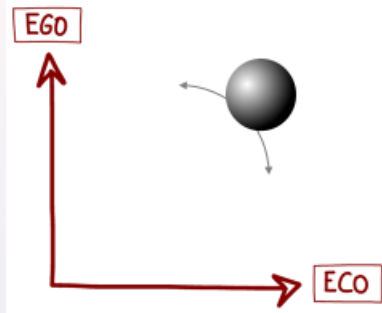
Garde une certaine distance

Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique

Créer les conditions du développement pérenne de l'autonomie

L'autonomie d'une organisation est un équilibre instable, une tension à entretenir en permanence entre cohésion du collectif (jeu commun) et recherche de la performance (jeu personnel)



Créer les conditions propices à l'entretien de l'autonomie dans une organisation revient donc à **jouer constamment de la dialectique entre Ego et Eco** :

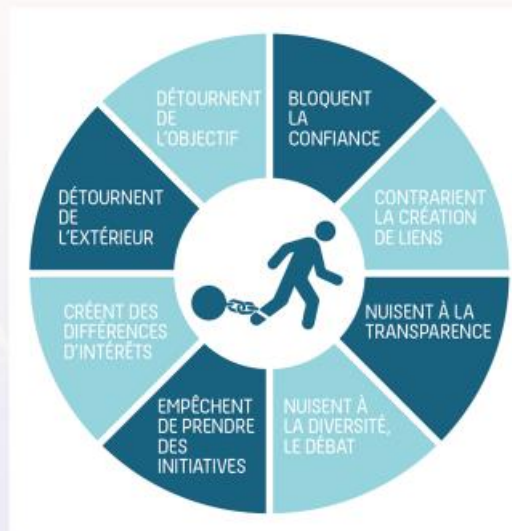
- **Renforcement de l'EGO** : valorisation de l'histoire collective, des mythes fondateurs, de l'ambiance de travail, intransigeance sur le respect des valeurs et des comportements...
- **Renforcement de l'ECO** : rendre audible la voix du client, favoriser la transparence des objectifs et des résultats, faire prendre conscience des menaces et opportunités du dehors, investir sur l'amélioration continue, valoriser les performances et sanctionner les contre-performances durables...

Dans cet exercice, il faut constamment chercher à s'appuyer sur les micro-forces structurantes et puissantes de votre organisation

Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique

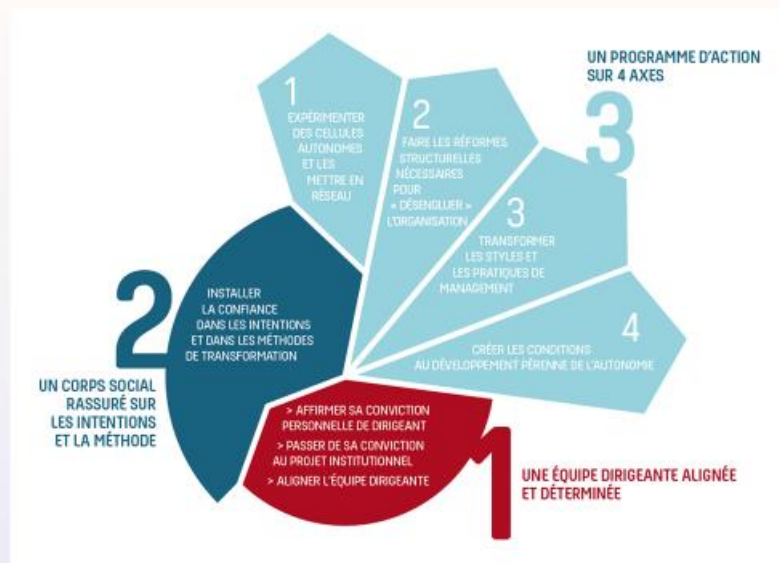
Faire les réformes structurelles nécessaires pour « désengluer » l'organisation



Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique

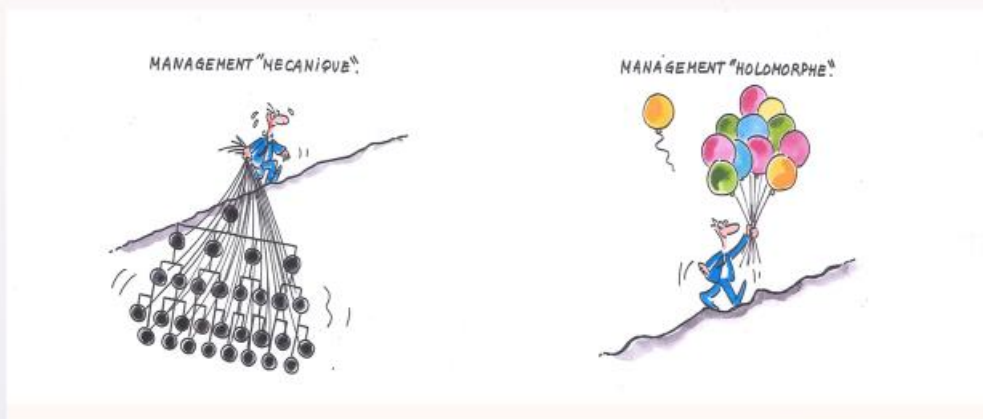
Engager un programme d'autonomisation



Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique

Conclusion



Source : Kea&Partners

Institut Sociodynamique