



## Un grand merci aux sponsors!



## ∩ēo∽oft





## Un grand merci à toute l'équipe d'orga 🎉 🎉 🎉















Marie Gigon

Gaël Salaün

Johan Gehin

**Simon Foubert** 











**Maryline Estival** 

**Valentin Viou** 

**Benjamin Couet** 

**Pauline Bert** 

## **NILS** LESIEUR

Rugby > Dev back > Scrum master > Manager ESN

> Coach en entreprises

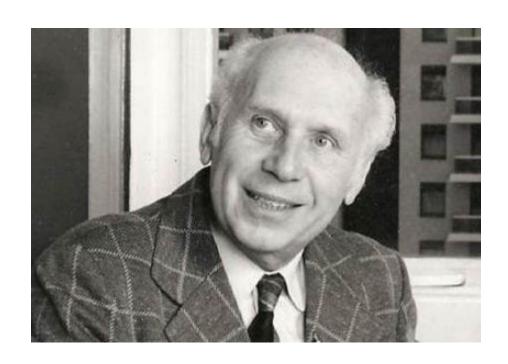




linkedin.com/in/nilslesieur/



## Jean-Christian Fauvet (1927 - 2010)



## Sociodynamique

"La **sociodynamique** promeut une vision humaniste selon laquelle **l'Homme est au cœur de la performance des organisations**. Cette discipline de management aide les dirigeants à rendre les femmes
et les hommes de l'entreprise porteurs et acteurs des projets de transformation.

C'est 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 au service de la performance, conçue comme la dialectique de l'**efficacité de l'institution** et du **bonheur des Hommes**."

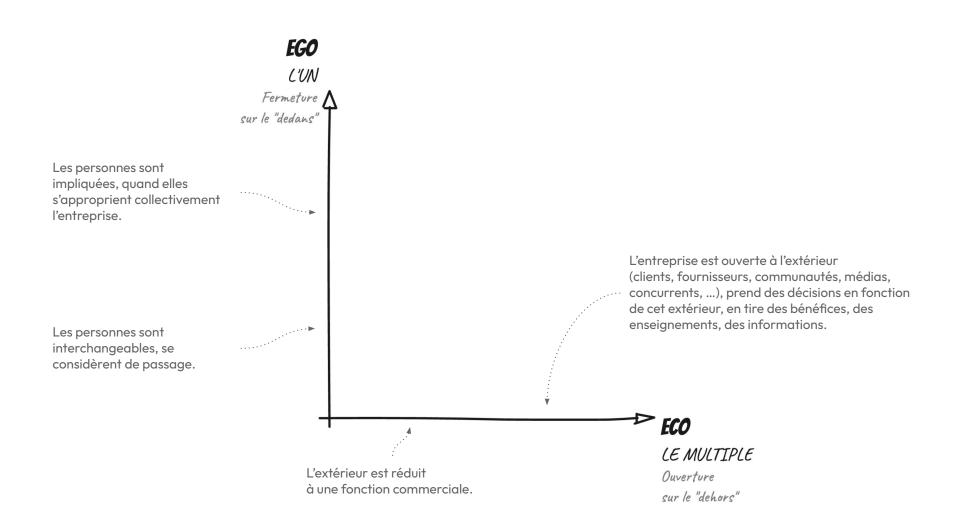
Source : Institut de la Sociodynamique - Qu'est-ce que la sociodynamique ?

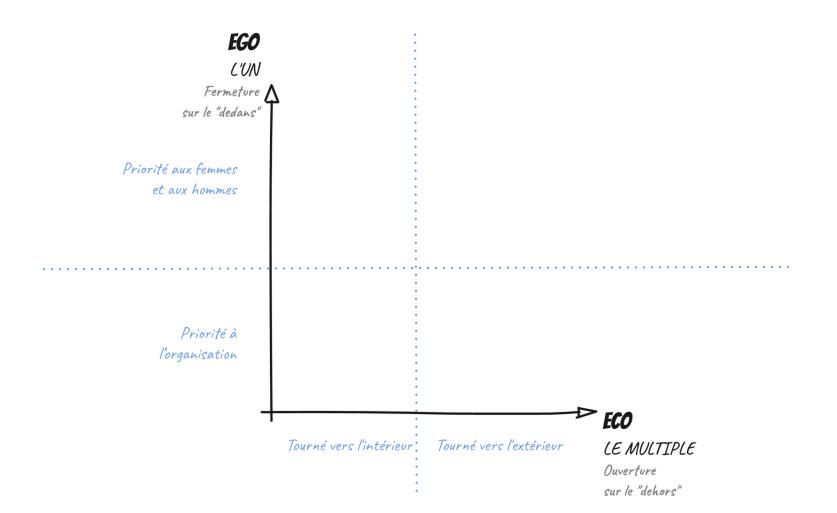


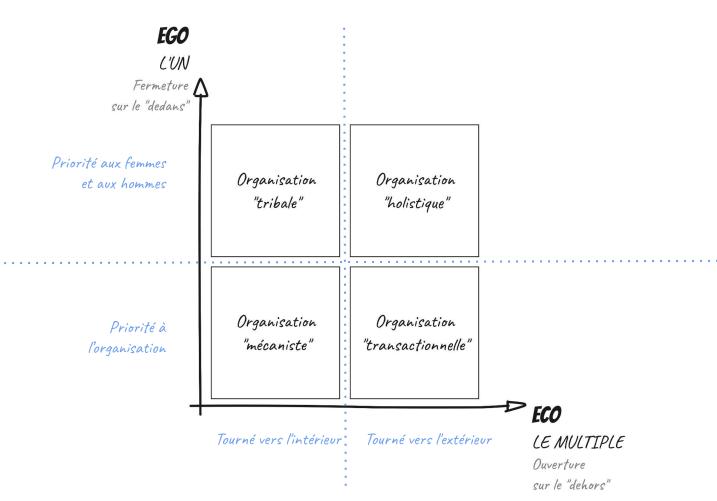
## Jacques Jochem En collaboration avec Hervé Lefèvre et les équipes de Kea & Partners LE MIX **ORGANISATION** Et si l'entreprise mobilisait enfin l'énergie naturelle de l'autonomie ? **EYROLLES**





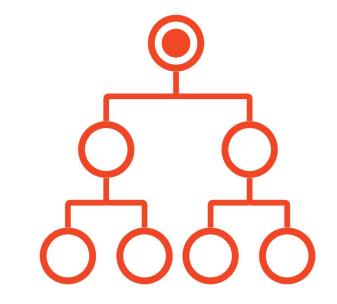




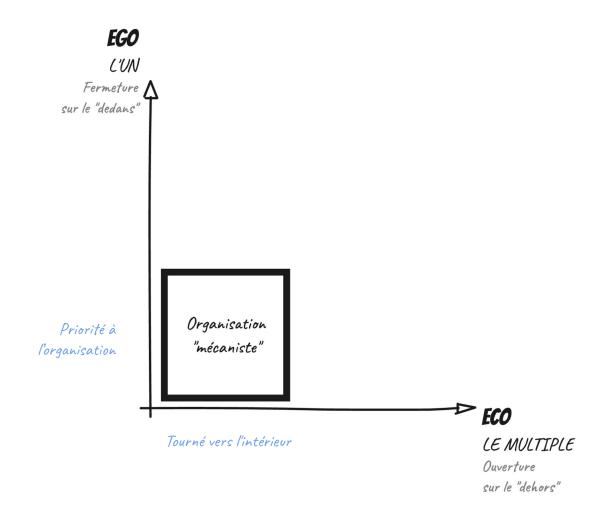


Aucune zone n'est mauvaise, n'est bonne.
Toutes possèdent des avantages, des inconvénients

Il est très rare qu'une entreprise réelle se résume à un seul type



# Mécaniste



## Mécaniste : continuer comme ça

**Organisation**: Verticale. Hiérarchique. Détaillée.

**Culture**: Culture ignorée.

**Chef**: Chef statutaire: contrôleur, commissaire, régisseur

**Com interne**: Verticale. A travers les lignes hiérarchiques.

**Problème**: Non-respect des standards.







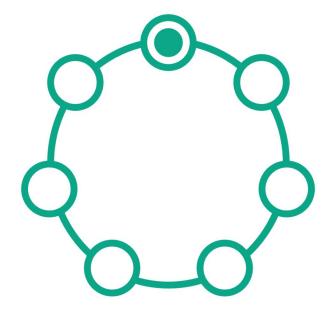
## Menaces et limites.

Inadaptation

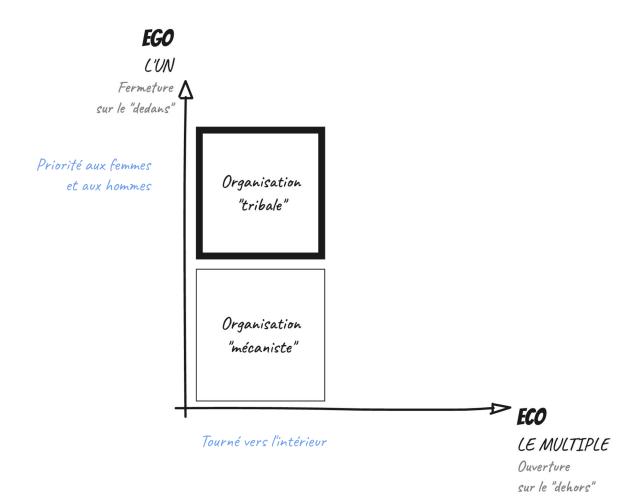
Sclérose

Conservatisme

DÉRIVE BUREAUCRATIQUE



# Tribale



#### Tribale: être heureux·se ensemble

**Organisation**: Embryonnaire. Rustique. Floue.

**Culture** : Une seule culture forte et homogène. Magnifiée et respectée.

**Chef**: Chef charismatique : guide, gourou, maître.

**Com interne**: À travers les relations interpersonnelles.

**Problème**: Non-respect des lois sociales et des rituels.



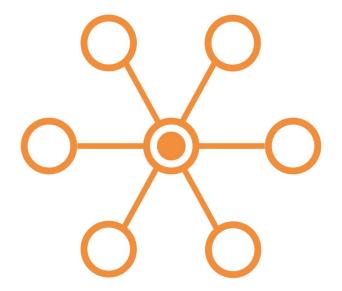


## Menaces et limites.

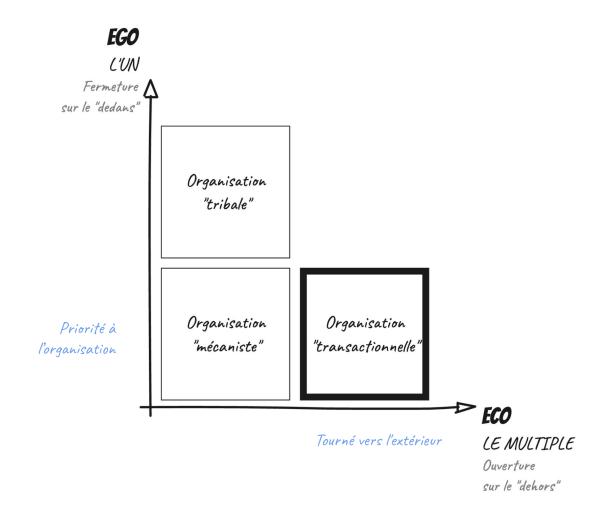
Dépendance excessive vis-à-vis du chef

Myopie stratégique

**DÉRIVE SECTAIRE** 



## Transactionnelle



# Transactionnelle : tirer parti des opportunités pour développer le business

**Organisation**: Sophistiquée. Multidimensionnelle. Verticale et horizontale.

**Culture** : Assemblage hétérogène de plusieurs cultures. Minimisée.

**Chef**: Manager compétent et stratège : médiateur, négociateur.

Com interne : Spécialisée. A travers des circuits fonctionnels et professionnels.

**Problème**: Décalage entre les évolutions internes et externes.





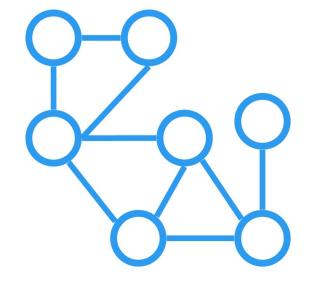
## Menaces et limites.

Sensibilité excessive aux tendances

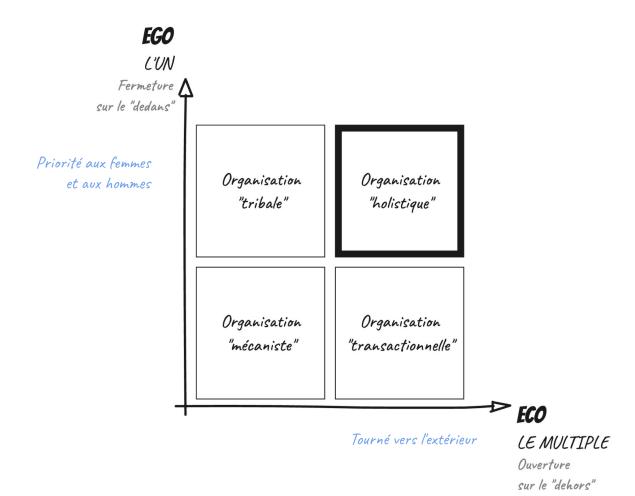
Luttes de pouvoir

Précarité

**DÉRIVE MERCENAIRE** 



# Holistique



## Holistique : Développer le business et les personnes pour construire un futur commun

**Organisation**: Simple et minimale.

**Culture** : Petit nombre de valeurs fortes partagées. Enjeu de management.

**Chef**: Leader "modeste": fédérateur, développeur, coach.

**Com interne**: Directe et multidirectionnelle.

**Problème**: Déviation par rapport au futur désiré.





## Menaces et limites.

Durée d'installation

Difficulté à affronter les crises

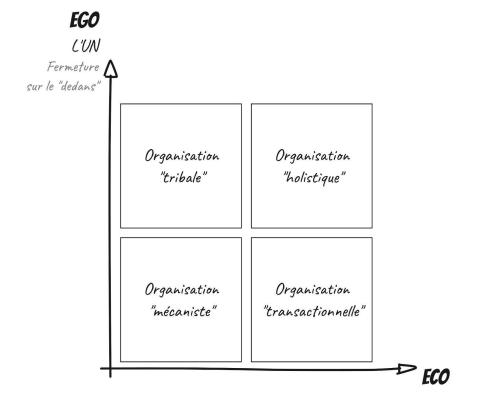
Perte de contrôle

**DÉRIVE ANARCHIQUE** 

## Un résumé

	Mécaniste &	Tribale	Transactionelle 😽	Holistique 🔾
Organisation	Verticale. Hiérarchique. Détaillée.	Embryonnaire. Rustique. Floue.	Sophistiquée. Multidimensionnelle. Verticale et horizontale.	Simple et minimale
Culture	Culture ignorée.	Une seule culture forte et homogène. Magnifiée et respectée.	Assemblage hétérogène de plusieurs cultures. Minimisée.	Petit nombre de valeurs fortes partagées. Enjeu de management.
Chef	Chef statutaire : contrôleur, commissaire, régisseur	Chef charismatique : guide, gourou, maître.	Manager compétent et stratège : médiateur, négociateur.	Leader "modeste" : fédérateur, développeur, coach.
Com. interne	Verticale. A travers les lignes hiérarchiques.	À travers les relations interpersonnelles.	Spécialisée. A travers des circuits fonctionnels et professionnels.	Directe et multidirectionnelle
Problème	Non-respect des standards.	Non-respect des lois sociales et des rituels.	Décalage entre les évolutions internes et externes.	Déviation par rapport au futur désiré.
Limites et dérive	Inadaptation Sclérose Conservatisme DÉRIVE BUREAUCRATIQUE	Dépendance excessive vis-à-vis du chef Myopie stratégique DÉRIVE SECTAIRE	Sensibilité excessive aux tendances Luttes de pouvoir Précarité DÉRIVE MERCENAIRE	Durée d'installation Difficulté à affronter les crises Perte de contrôle DÉRIVE ANARCHIQUE

# Un exemple d'utilisation.



LE MULTIPLE

Ouverture sur le "dehors"

## **EGO** L'UN Fermeture $\Delta$ sur le "dedans" Organisa Organisation "holistique" "tribale" rgan sation "mécaniste "transactionnelle" → ECO

Ouverture sur le "dehors"

LE MULTIPLE

## **EGO** L'UN Fermeture **\( \Delta \)** sur le "dedans" "transactionnelle" → FCO LE MULTIPLE

Ouverture sur le "dehors"

# Merci.

linkedin.com/in/nilslesieur/nilslesieur.fr



## Bibliographie

L'article déjà mentionné Qu'est-ce que la sociodynamique ?

Présentation .pdf de la sociodynamique par l'institut de la sociodynamique

Mon <u>article</u> sur la matrice EGO ECO

Le <u>livre</u> "Le mix organisation" de Jacques Jochem