

## La théorie des interfaces :

### 1. Le Cadre

**Vous ne savez plus trop bien ce qui fait de votre entreprise ce qu'elle est.  
Quand vous interrogez vos managers, vos collaborateurs sur le sens de  
leur travail, les réponses divergent.  
L'efficacité, l'implication de vos collaborateurs vous semble insuffisante  
ou en perte de vitesse.**

**Il est de temps de vous interroger sur le CADRE.**

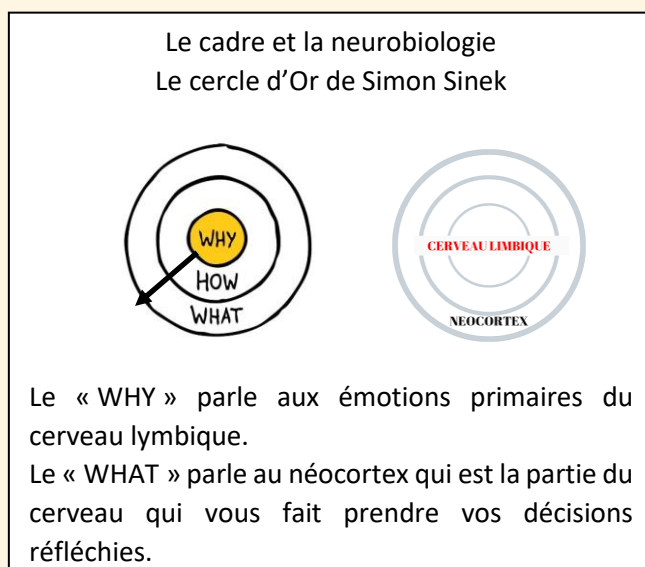


J'ai élaboré la théorie des interfaces pour vous aider, dirigeants et cadres dirigeants, à savoir où concentrer votre énergie pour être efficaces. Comme vous pouvez le voir sur l'image ci-dessus, la théorie des interfaces repose sur 5 piliers répartis en deux catégories : la structure et le quotidien.

La structure est un élément essentiel du fonctionnement de votre organisation. C'est aussi l'élément dont vous êtes le garant. Vous êtes en première ligne. Vous devez donc y attacher beaucoup d'importance. Cela veut dire prendre du temps pour l'élaborer. Et prendre du temps pour la faire vivre. Le premier élément de cette structure est **LE CADRE**.

Pourquoi démarrer par le cadre ? Pourquoi les 3 piliers structurels se construisent de façon chronologique ?

**LE CADRE : comment le définir ?** Le cadre, c'est ce qui va permettre à l'entreprise de savoir pourquoi elle existe. Elle n'existe pas pour le produit qu'elle délivre. Elle existe pour offrir quelque chose à la société civile, à son environnement technique, économique, social et naturel. Dans la démarche de RSE, ou dans la loi PACTE, ce cadre s'appelle « la raison d'être ». Pour Simon Sinek, ce cadre s'appelle le « WHY ». Dans son livre « Commencez par le pourquoi ! », il expose de nombreux exemples d'entreprises qui réussissent quand leurs collaborateurs connaissent le WHY. Certaines de ces mêmes sociétés ont vécues des phases de déclin quand les dirigeants visionnaires et attachés au WHY ont été remplacés par des dirigeants centrés sur le fonctionnement et non sur le SENS.



Le cercle d'Or de Simon Sinek

« Why » (POURQUOI): c'est la raison d'être au coeur de l'organisation, de l'entreprise, de la marque ou de la cause.

« How » (COMMENT): c'est la stratégie que l'organisation adopte pour répondre à cette raison d'être.

« What » (QUOI): ce sont les gestes, les actions et les activités de l'organisation qui visent à répondre à cette raison d'être.

La raison pour laquelle il est essentiel de bien définir cette raison d'être, c'est qu'elle touche les EMOTIONS. Nous sommes des êtres d'émotions. Vos collaborateurs travailleront mieux s'ils sont animés par des émotions positives.

Définir ce cadre est donc primordial. Et c'est le rôle du dirigeant et des cadres dirigeants.

Le WHY : exemples concrets  
Simon Sinek – « Commencez par le Pourquoi »

« Quand Bill Gates a fondé Microsoft en 1975, c'était pour faire triompher une cause sacrée : donner à chacun, quel qu'il soit, les bons outils pour qu'il puisse développer son plein potentiel. »

Pour Steve Jobs :

« Dans tout ce que nous faisons, nous croyons en la remise en cause du statu quo. Nous croyons qu'il faut penser différemment. La façon dont nous remettons en question le statu quo est de rendre nos produits magnifiquement conçus, simples à utiliser et conviviaux.

**Quand s'en préoccuper ?** Vous avez le sentiment que votre entreprise n'est pas efficace ? Vous perdez des parts de marchés ? Vos salariés vous quittent ? L'ambiance de travail n'est pas satisfaisante ? Depuis quand ne vous êtes-vous pas penché sur la raison d'être de votre entreprise ? Vous vous lancez dans un nouveau projet ? C'est la première question à vous poser.

**Comment faire pour le définir ?** Faites un peu d'introspection et d'histoire. Qui êtes-vous ? Que voulez-vous apporter au monde ? Comment voyez-vous l'avenir ? A l'origine, qu'elle était le cadre de l'entreprise ? Quelles sont les valeurs que vous vouliez défendre ? Et qu'en est-il aujourd'hui ? Est-ce qu'il y a eu une déviation insidieuse ? Il est temps de consacrer du temps à la définition du CADRE.

Selon l'âge, la taille, le fonctionnement de votre entreprise, vous pouvez travailler seul ou avec vos équipes sur le sujet. Faire participer les équipes a pour avantage de leur permettre de s'approprier plus facilement l'orientation qui sera définie.

**Comment le faire vivre dans votre entreprise ?** Une fois que vous aurez finalisé ce cadre, il sera de votre rôle de :

- Le communiquer
- Vous assurer que l'équipe de direction le comprend
- Faire en sorte que l'équipe de direction se l'approprie
- Faire en sorte que l'équipe de direction permette aux autres managers de le comprendre et de se l'approprier
- Faire en sorte que les collaborateurs le comprennent et se l'approprient.
- Vous assurez qu'il est respecté au sein de l'entreprise et qu'il donne le sens du travail au quotidien.

Tout ceci n'est pas si simple que cela à faire. Ce processus d'appropriation, et non pas uniquement d'information, est un processus long, minutieux, nécessaire à l'efficacité de l'entreprise. Une fois cette première étape passée, vous avez encore un rôle important à jouer.

**Et dans la durée ?** Vous êtes le garant du respect de ce cadre. Et vous êtes aussi le garant de son évolution. C'est donc une préoccupation régulière qui fait partie de vos priorités de dirigeants. Pourquoi le faire évoluer ? Parce que le marché, les évolutions

technologiques, les profils des nouvelles générations de collaborateurs, peuvent nécessiter son évolution.

**Pourquoi faut-il commencer par cela ?** Parce que c'est l'essence même de votre entreprise. Parce que les deux autres piliers structurels en découlent. Vous ne pourrez définir la posture que vous attendez de vos managers que si vous savez leur donner le sens. Et vous ne pourrez définir la nature des relations que vous souhaitez voir fonctionner dans l'entreprise que si la posture le permet.

**Pourquoi je le présente comme un cadre ?** Parce que je représente l'entreprise comme un tout, comme un individu à part entière. Cet individu a une limite entre son intérieur et son extérieur. La représentation physique du cadre représente cette limite qui est l'interface que l'entreprise présente au monde. A l'intérieur, toutes les actions sont menées de façon intime en lien avec le SENS, avec le WHY.

**Il est de temps de vous interroger sur le CADRE :**

**Sa NATURE, sa CONNAISSANCE, sa COMPREHENSION et son APPROPRIATION.**

**C'est la première étape pour développer votre PUISSANCE et celle de votre entreprise.**