

INTERACTION

● Notes de lecture

Au delà du capitalisme

Peter Drucker

Les intellectuels ont besoin de l'organisation comme d'un outil, elle leur permet d'exercer leur technè, leur savoir spécialisé. Les managers considèrent le savoir comme le moyen d'améliorer les performances de l'organisation. Ils ont raison tous les deux.

Leurs points de vue s'opposent, mais ils s'opposent comme deux pôles indissociables, non contradictoires. Chacun a besoin de l'autre. Le chercheur scientifique a besoin de l'organisateur, et réciproquement.

Si l'un l'emporte sur l'autre, on ne peut qu'aboutir à l'impuissance et à une frustration générale. L'intellectuel, s'il n'est pas complété par le manager, crée un monde où chacun fait ce qu'il veut mais où personne ne fait rien.

Le monde du manager, s'il n'est pas complété par l'intellectuel, devient une bureaucratie, la grisaille abrutissante où règne "l'homme de l'organisation".

Mais s'ils trouvent leur équilibre, alors peuvent naître la créativité et l'ordre, le sens de la mission et de l'accomplissement.

Dunod, page 230.

Idées vécues

Albert Jacquard

L'école nous a appris que $\pi = 3,14$, mais elle ne nous a pas montré comment utiliser la parole, cet outil de libération, comment profiter de l'interaction des idées et des phrases, qui naissent les unes des autres, en un jeu fascinant et fécond.

Flammarion, page 156

Interactions fondamentales de la physique.

Depuis plus de deux mille ans, philosophes et savants se posent la question de savoir de quoi les choses qui nous entourent sont faites et par quoi elles sont liées les unes aux autres.

Le schéma aristotélicien, avec ses quatre éléments affectés par des qualités qui les font interagir, préfigurait très schématiquement notre vision actuelle de la structure de la matière, même si, bien sûr, les constituants que nous reconnaissons désormais comme fondamentaux ne ressemblent ni à l'Eau ou à l'Air, ni à la Terre, ni au Feu.

S'agissant des forces qui s'exercent entre les particules, les physiciens préfèrent parler d'interactions, car celles-ci agissent sur le mouvement des particules mais peuvent aussi modifier leur nature, par exemple les transformer l'une en l'autre.

En physique classique, une force entre deux particules se transmet dans l'espace par l'entremise de champs : un champ, engendré par l'une des deux particules, se propage dans l'espace puis agit sur l'autre particule.

Cette conception a dû être revue, d'une façon qui tienne compte à la fois des principes de la physique quantique et de ceux de la Relativité. Pour qu'il y ait interaction, il faut que "quelque chose" soit échangé.

Ce "quelque chose" est ce que l'on appelle un Quantum, c'est-à-dire une particule caractéristique du champ. Une interaction ne s'exerce donc entre deux particules que par l'échange d'une troisième.

Cette particule qui transporte l'interaction s'appelle le boson de jauge de l'interaction. Comme on ne peut la détecter directement, on dit qu'elle est virtuelle (mais cela ne l'empêche pas d'être une véritable particule).

La portée de l'interaction est d'autant plus faible que la masse du boson de jauge qui la transporte est plus grande.

Pour rendre compte de tous les phénomènes auxquels ils ont accès, les physiciens ont besoin de faire intervenir quatre interactions qu'ils

jugent fondamentales :

la gravitation, bien sûr,

l'interaction électromagnétique, qui rend compte de la cohésion de la matière à notre échelle,

l'interaction faible, qui gère certains processus radioactifs,

et enfin l'interaction forte, qui lie entre eux les constituants des noyaux atomiques.

Dictionnaire des Sciences, Flammarion

Évolution de la notion de "management."

Une approche de l'entreprise peut-être proposée à partir de trois thèses : une thèse culturaliste qui aborde l'entreprise en tant que reflet d'une société et d'une civilisation, une thèse stratégique qui éclaire l'entreprise comme lieu où les gens sont stratèges et prennent des risques pour obtenir des résultats, et une thèse institutionnelle qui définit l'entreprise comme un lieu qui produit des règles et des valeurs.

Cette approche met en évidence l'importance de l'interdépendance des acteurs et des groupes d'acteurs dans l'organisation, et de la cohésion sociale autour de l'économie, la réussite économique de l'entreprise reposant sur la qualité de l'ensemble humain (qualité de communication, de coopération, d'expression, de cohésion entre acteurs...) qui doit se montrer apte à faire face aux pressions de l'extérieur.

Sainsaulieu parle de l'entreprise comme d'une "terre de changements", ces changements devant trouver des acteurs qui se mobilisent pour aller au delà de la règle et du connu, pour organiser des moyens en vue d'une conquête ou d'une défensive, et pour faire face aux mouvances externes et/ou internes par une capacité d'adaptation permanente.

L'entreprise apparaît comme étant elle-même une sorte de société dont la société globale est obligée de tenir compte. A sa périphérie, se dessine tout un système d'interfaces fondamentales, et plus l'entreprise est une entité efficace, plus elle devient un partenaire essentiel pour la société globale.

Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac évoquent dans leur article les effets engendrés "par les changements qui affectent l'entreprise dans son environnement et dans son organisation interne".

Au modèle traditionnel de l'entreprise "pyramidale" ou "hiérarchique" se substitue celui de l'entreprise "polycellulaire" ou "réticulaire", présentant les capacités adéquates d'adaptation à l'environnement, et caractérisé par "une communication transversale entre les différentes cellules qui la composent".

Dans ce nouveau type d'entreprise, "chaque cellule crée son propre réseau en fonction de sa mission propre", ces réseaux sont incorporés dans des bureaux en relation entre eux, et nécessitent une collaboration étroite du personnel pour pouvoir fonctionner.

Actuellement, l'entreprise s'avère de plus en plus un lieu d'initiatives, un lieu d'aptitude à des stratégies de réaction, privilégiant (selon l'expression de Heidegger) un mode "d'existence active", susceptible de générer du changement et de donner à l'individu devenu partie intégrante de l'organisation, des repères sociaux qu'il ne trouve plus ailleurs.

Conçu comme un ensemble de techniques visant une certaine cohérence de l'organisation, le management renvoie au sens d'action, en particulier au sens d'action coopérative.

Les attentes se portent désormais davantage sur le rôle de la personne du manager que sur le management lui-même. Le rôle du manager ne peut plus se réduire, dans les systèmes organisationnels actuels, à un rôle de définition des tâches de chacun ou à un rôle de décision. Le manager doit comprendre, conduire, coordonner et animer les groupes sociaux, en symbiose avec le milieu de l'entreprise et avec l'environnement et les partenaires extérieurs.

"Autrui est une pièce maîtresse du management stratégique participatif, la communication devient le souci permanent de chacun.

Elle doit exprimer la capacité de l'individu à poser et à résoudre les problèmes, sa volonté inébranlable pour le faire, et doit améliorer la cohésion et le rendement de l'équipe".

L'entreprise pose sans cesse de nouvelles exigences, si elle veut survivre, il lui faut des individus qui disposent de forces toujours présentes (décideurs, communicateurs, persuadeurs...) et qui sachent écouter, favoriser et structurer le développement d'interactions entre les membres de l'organisation.

Cela nous amène à considérer la communication comme outil nodal et essentiel, grâce auquel les managers initialisent de nouveaux engagements à l'intérieur des organisations. Nous souscrivons pleinement aux propos de J. Larrue qui souligne que : "Dès lors que les locuteurs deviennent des individus engagés dans une situation définie, et donc pourvus d'une identité et d'un rôle social, leurs échanges verbaux cessent d'être extérieurs à des préoccupations d'ordre psychosocial".

L'interaction : négociation du sens, Connexions, ÉRÈS