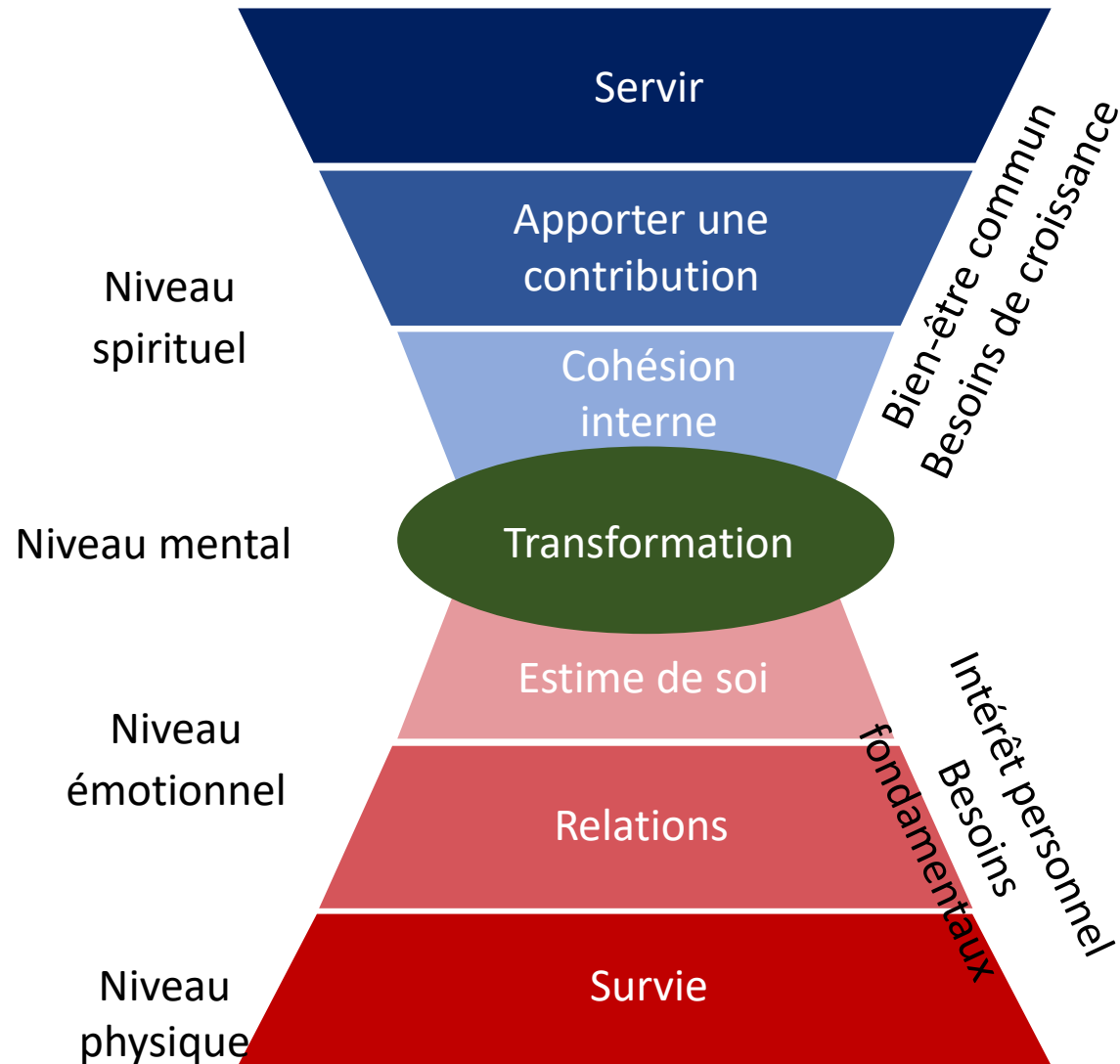


Les sept niveaux de conscience des organisations

Modèle selon Richard Barrett



Servir de manière désintéressée pour le bien de l'humanité et de la planète. Responsabilité sociale pour les générations futures. **Se mettre au service...**

Apporter une contribution - engagement au sein de la commune - sensibilisation à l'environnement.

Sens **Faire avancer les choses ensemble.**

Vision commune et valeurs vécues, culture renforçant l'identité. **Construction d'une communauté vivante.**

Changement, innovation, développement et adaptabilité. Prendre des responsabilités, apprendre. **Des valeurs plutôt que de l'ego.**

Garantir l'efficacité de l'organisation. Productivité, efficacité, qualité et excellence. **Fierté de la performance**

Bâtir et organiser des relations. Satisfaction et fidélisation des client·es. Communication et résolution de conflits... **Appartenance**

Assurer la stabilité financière et la rentabilité Santé et sécurité des travailleurs·euses. **Sécurité**

Les sept niveaux de conscience des organisations

Modèle selon Richard Barrett

Besoins de l'organisation

Servir de manière désintéressée pour le bien de l'humanité et de la planète.

Durabilité pour la collectivité et l'organisation, perspective à long terme. Responsabilité sociale pour les générations futures. Climat d'humilité et de compassion, normes éthiques élevées et responsabilité sociale, justice.

Apporter une contribution significative pour le monde et les personnes. Résilience et conscience environnementale.

Approfondissement du lien intérieur, accomplissement personnel dans le travail. Partenariats et alliances bénéfiques, soutien mutuel. Le sens personnel de la vie est compatible avec la vision de l'organisation.

Une vision commune et des valeurs vécues.

Les valeurs marquent la culture, le comportement, les structures et les procédures. Le sens avant le profit. Engagement, intégrité, créativité, ouverture d'esprit. Climat de confiance avec une culture de soutien en cas d'erreur, identité culturelle forte. Une grande flexibilité grâce à une

Changement, innovation, développement continu et capacité d'adaptation.

Apprentissage, flexibilité, prise de risque, liberté de création, autonomisation des collaborateurs·trices, responsabilité personnelle. Permettre la croissance personnelle et organisationnelle. Travailler en équipe.

Garantir l'efficacité de l'organisation. Productivité, efficacité, qualité, excellence et professionnalisme sont au centre de nos activités.

Fiabilité, meilleures pratiques et fierté de l'organisation.
!!!! Bureaucratie, mentalité en silo, pouvoir, statut, rétention d'informations - croyances limitantes.

Bâtir et organiser des relations. Satisfaction et fidélisation des client·es.

Communication ouverte, loyauté, reconnaissance, sollicitude et gestion des conflits.
!!!! Compétition, manipulation, jalousie, blâmes et intrigues - croyances limitantes.

Assurer la stabilité financière et la rentabilité

Valeur actionnariale, croissance organisationnelle. Veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs·euses.
!!!! Contrôle, pensée à court terme, prudence, aversion pour le risque, avidité, insouciance, chaos - croyances limitantes.

Les sept niveaux de conscience des organisations

Modèle selon Richard Barrett

Besoins des collaborateurs·trices

Servir de manière désintéressée

Opportunité de servir l'humanité et/ou d'œuvrer pour le bien-être des systèmes qui soutiennent la vie sur notre planète. Droits de l'homme, compassion, humilité, sagesse, éthique.

Vivre sa destinée

Opportunité d'augmenter considérablement l'efficacité de sa contribution en collaborant avec d'autres qui partagent les mêmes valeurs et poursuivent un but similaire. Empathie, intuition.

Authenticité et harmonie

Opportunité de se développer personnellement, de recevoir du soutien dans la découverte de soi et d'équilibrer son but dans la vie et son travail quotidien. Intégrité, honnêteté, créativité, plaisir de faire.

Apprentissage et développement

Opportunité de développer ses connaissances en prenant la responsabilité de projets et de procédures importants aussi bien pour les collaborateurs·trices eux-mêmes que pour l'organisation. Le courage pour la croissance personnelle.

Performance et reconnaissance

Opportunité d'apprendre et de se développer professionnellement grâce à un soutien, un feedback et un encadrement réguliers. La peur de ne pas être à la hauteur conduit à une recherche de pouvoir et de statut = valeurs limitantes.

Relations et appartenance

Une atmosphère de travail agréable, où les collègues se respectent et prennent soin les uns des autres. La peur de ne pas être suffisamment aimé conduit à la jalousie, à l'esprit de compétition et de discrimination = valeurs limitantes.

Base d'une vie sûre

Un emploi sûr avec un salaire et des avantages suffisants pour satisfaire les besoins individuels et ceux de sa famille. La peur de ne pas en avoir assez conduit au contrôle, à l'avidité et à la pensée du manque = valeurs limitantes.

Hierarchie sur un pied d'égalité

Découvrir au lieu de savoir - Dialogue au lieu d'entretiens
annuels d'évaluation

Ursula Michel

Print on demand - Maison d'édition Trainer

ISBN 9786202494441

Gestion d'entreprise basée sur des valeurs

Outils de transformation culturelle
pour la performance et le profit

Richard Barrett

Springer Gabler Verlag

ISBN 978-3-662-48997-0