

Nous. Ensemble.

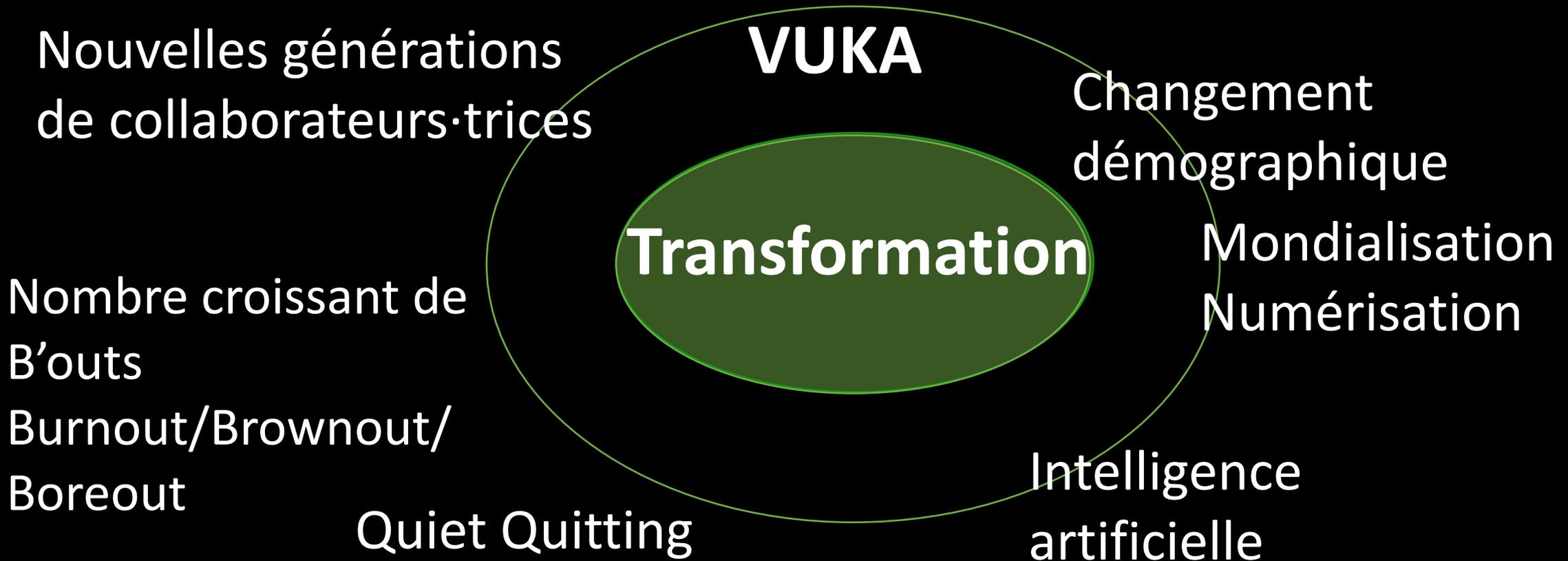
Maintenant

**UBUNTU**

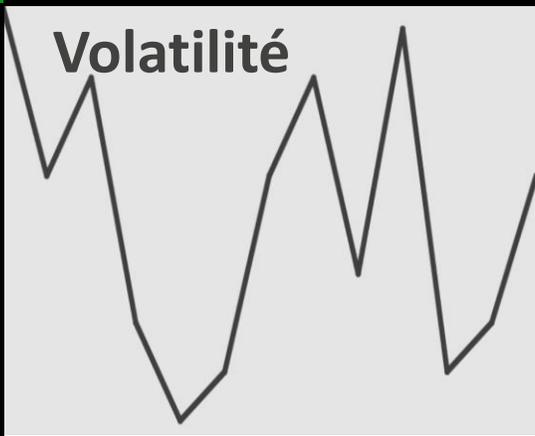
Je suis parce que

**Nous sommes.**

# Un monde qui change a besoin de nouvelles façons de penser et de se comporter



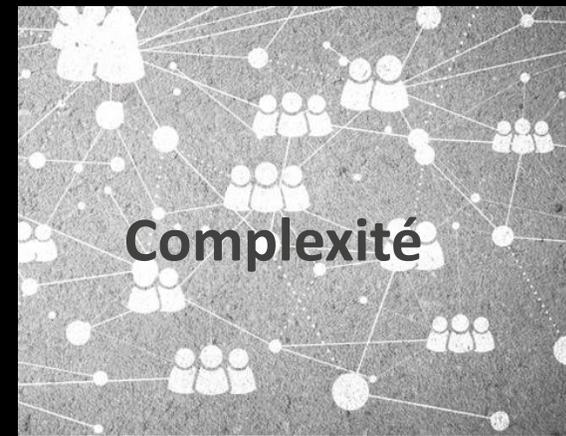
# Le monde VUKA - une période d'extrêmes



- Fluctuations
- Rythme du changement
- Inconstance



- Disruptions
- Nouveaux marchés
- Méconnaissance des variables



- De nombreuses variables aux effets multiples
- Incertitude de planification



- Ambiguïté
- Informations pas claires

# Du fait de VUKA Transformation



- △ **Volatilité:** Flexibilité et adaptabilité.
- △ **Incertitude:** Sécurité intérieure et pensée holistique.  
Habilitation au vivre ensemble.
- △ **Complexité:** Concevoir des processus et penser en termes de possibilités au lieu de rechercher des évidences.
- △ **Ambiguïté:** Une approche consciente de la diversité.

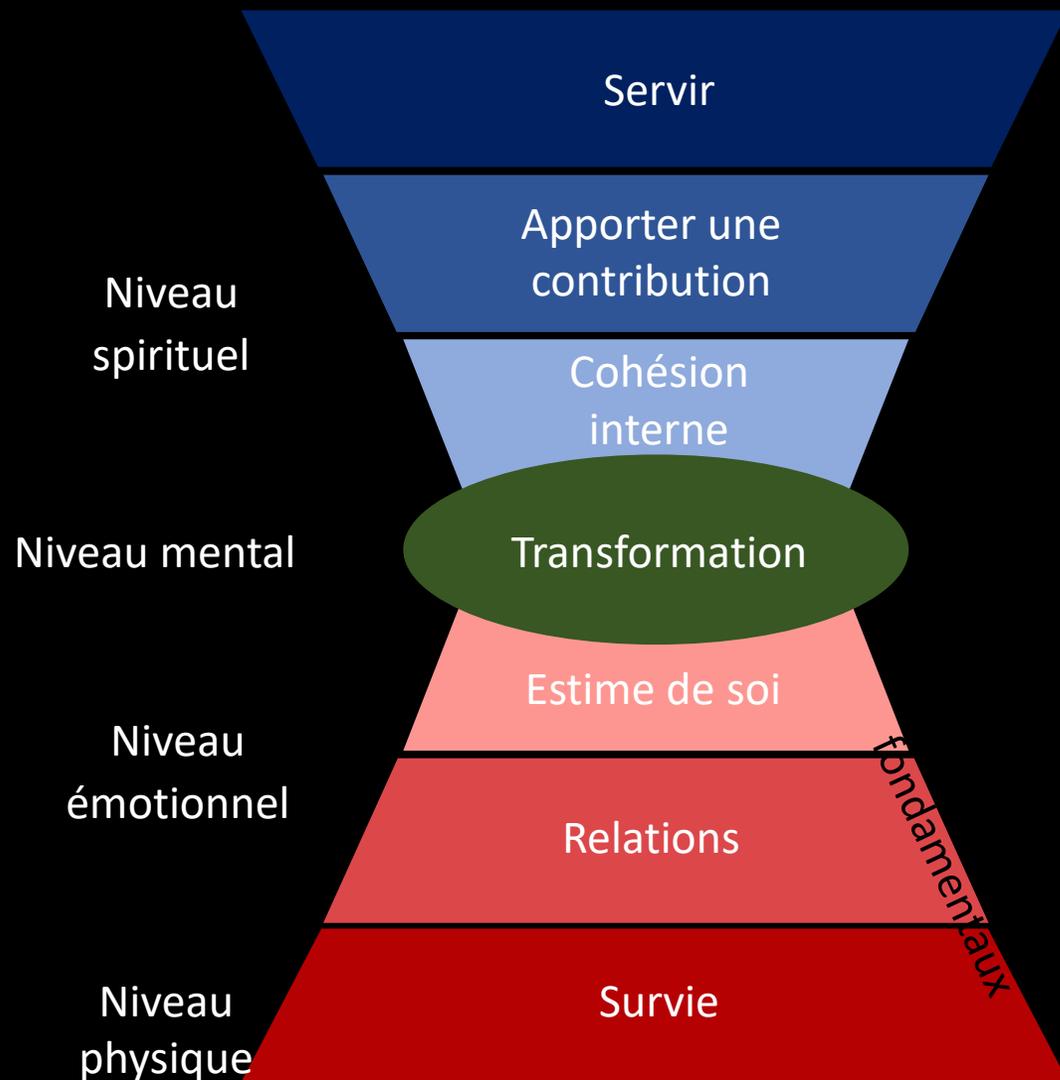
# Trois minutes de silence

Quelles sont les images intérieures qui vous guident dans ce changement?



# Les sept niveaux de conscience des organisations

Modèle de 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.**



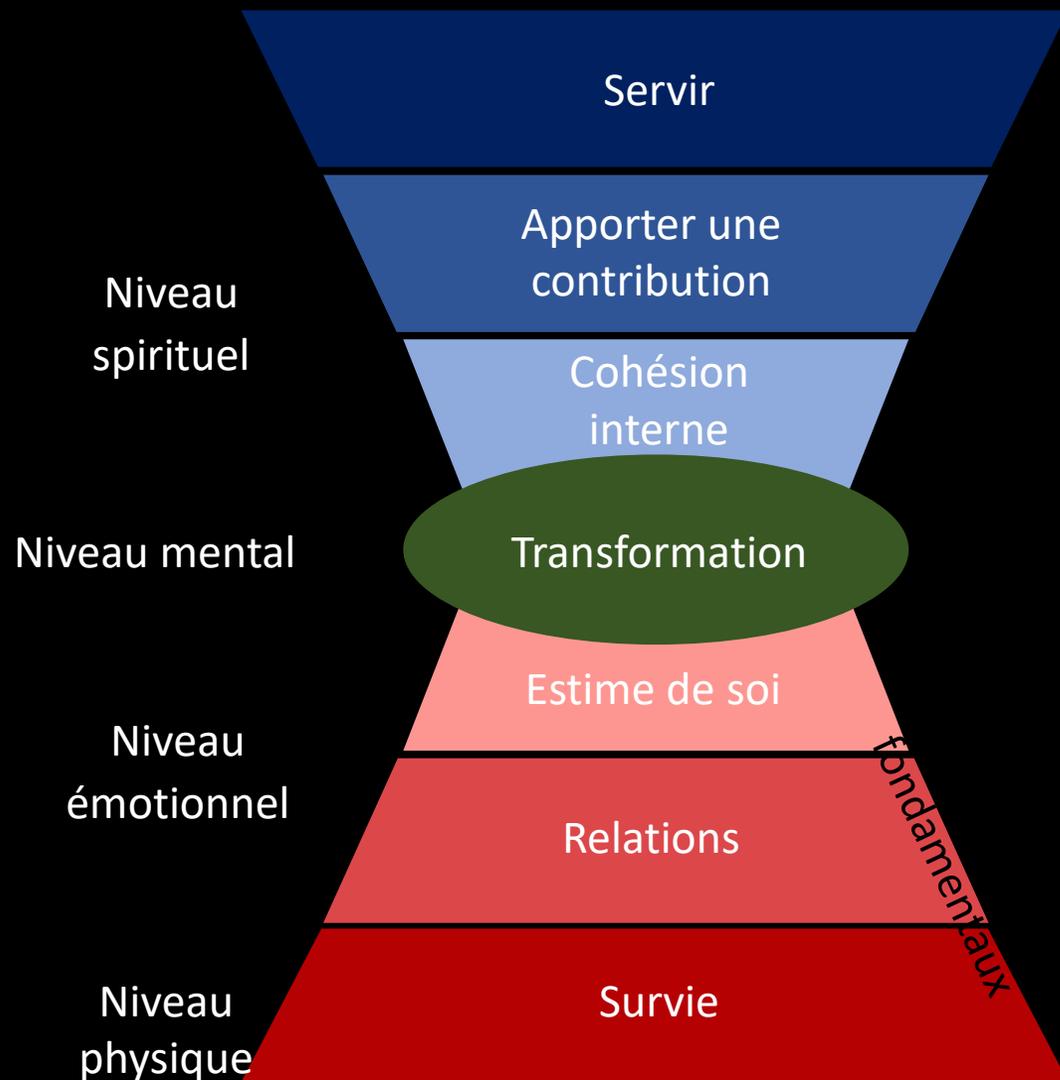
**20 minutes d'échange  
dans les petits groupes**

**A quel niveau de conscience se situe l'axe principal de  
votre organisation globale?**

**Les différents départements se trouvent-ils  
éventuellement à des niveaux de conscience différents?**

# Les sept niveaux de conscience des organisations

Modèle de 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.**

**La transformation n'est pas un projet:  
c'est un processus de développement avec des  
adaptations permanentes**



# Un nouveau système de valeurs



**La «construction de ponts» commence au niveau des cadres. Un projet commun**

**Le respect des valeurs est la base du processus de développement.**

# La transformation est une évolution culturelle et organisationnelle



- ◆ Directives - Principes
- ◆ Structures - Agilité
- ◆ Déroulements - Processus
- ◆ Systèmes d'incitation - Dialogue
- ◆ etc.

## Un changement de paradigme

**Le travail est un moyen  
d'apporter une  
contribution utile à la  
société.**

**Le travail fait partie de la  
vie, dans laquelle nous  
nous épanouissons de  
manière significative.**

Les personnes ne sont plus  
simplement des moyens  
pour effectuer le travail.

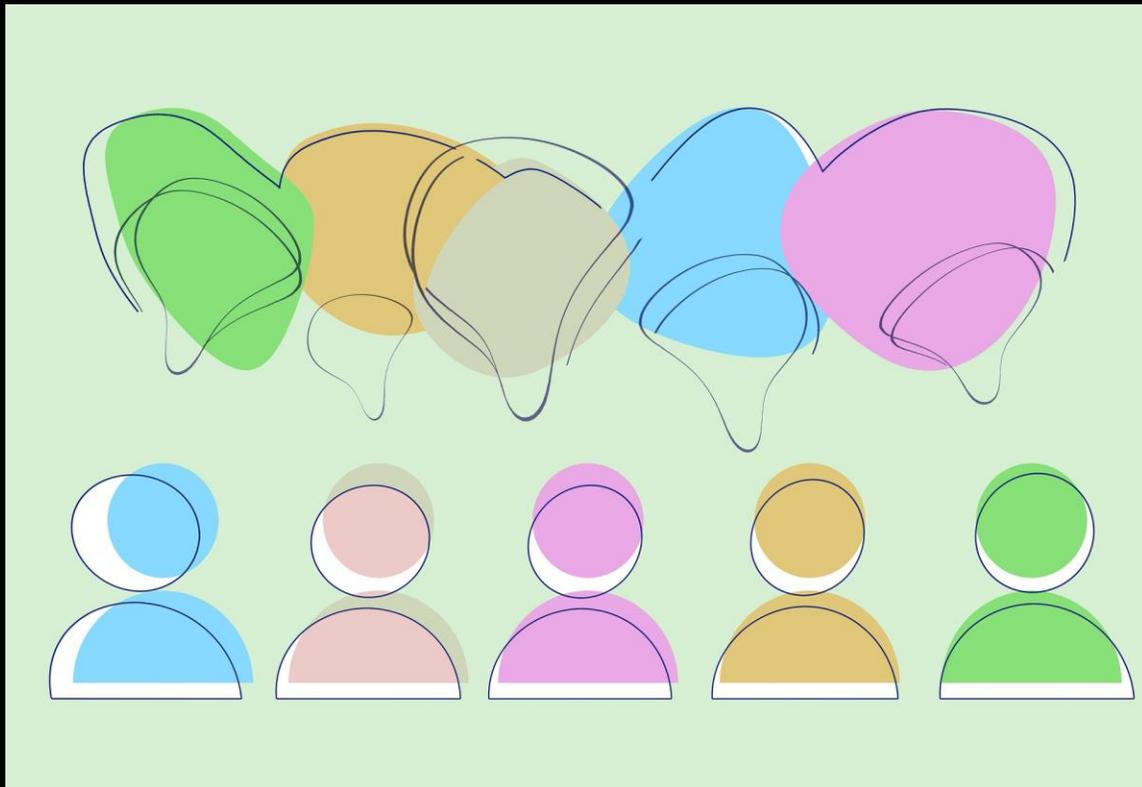
## Les êtres humains...

- veulent être perçus et habilités.
- ont besoin d'espace et de possibilités de création.
- recherchent du sens et des possibilités de développement global
- travaillent de préférence en équipe - co-création.
- exigent la compatibilité avec leurs valeurs et leurs besoins.

# Les organisations...

- développent des structures de gestion intégratives et adaptables et ont une sensibilité culturelle
- nécessitent de nouvelles formes de prise de décision.
- ont une culture habilitante de l'erreur et de l'apprentissage
- impliquent les collaborateurs·trices dans le processus permanent de transformation.
- entretiennent une culture de la hiérarchie sur un pied d'égalité.
- ont un système d'incitation qui renforce la personne et la cause.

Nous portons tous en nous des images de souhaits pour notre travail quotidien. Pourquoi ne mettons-nous pas en œuvre ce que nous souhaitons?



Quelle est votre préoccupation la plus importante pour votre organisation et les personnes qui y sont associées?

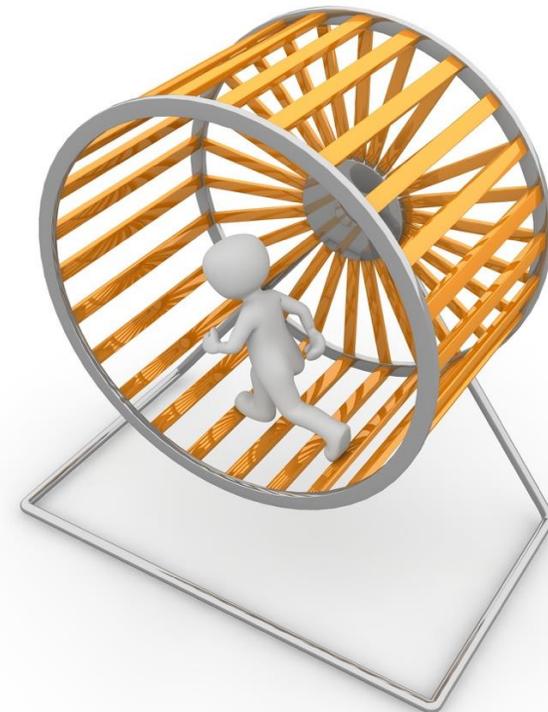
# Un premier pas

**Dialogue** et réflexion  
au lieu de  
l'évaluation



# Le dialogue plutôt que l'évaluation

**Le terrain pour les  
entretiens  
d'évaluation  
s'est asséché.**



## Dialogue - Entretiens



- Favorisent le développement commun.
- Favorisent la création de valeur par l'estime.
- Renforcent l'autogestion et la responsabilité personnelle.
- Apportent une contribution importante au développement culturel transformatif

# Dialogue - quatre compétences clés

Écoute active

Parler de  
tout cœur



Pleine conscience

Réduire la cadence

Poser des questions

# Le dialogue crée la résonance



# Dialogue

un modèle de réflexion qui préserve les ressources



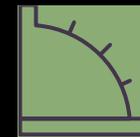
## Heure

Peu de travail  
d'administrati  
on et de  
préparation.



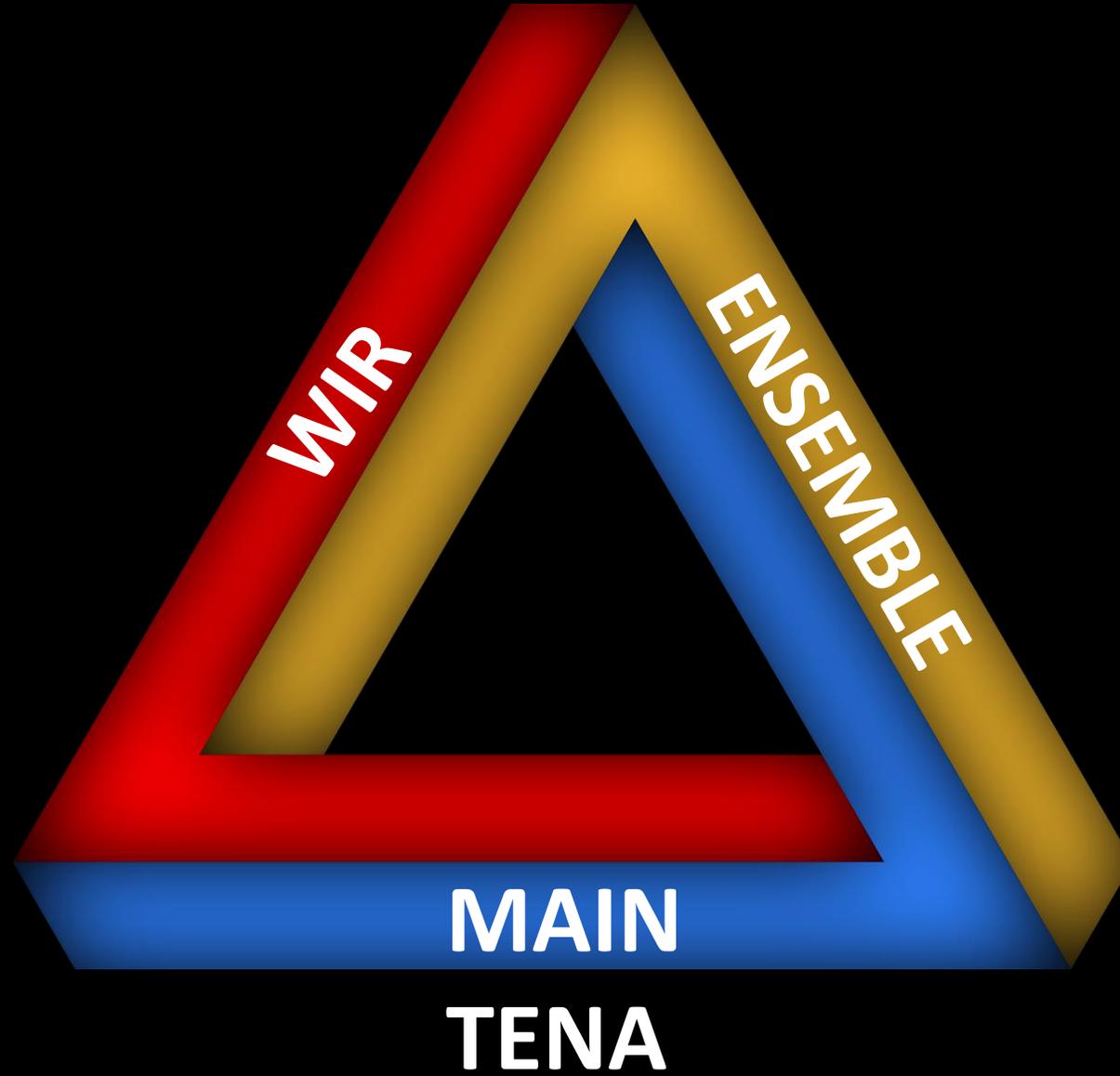
## Qualité

Impact  
durable  
Motivant



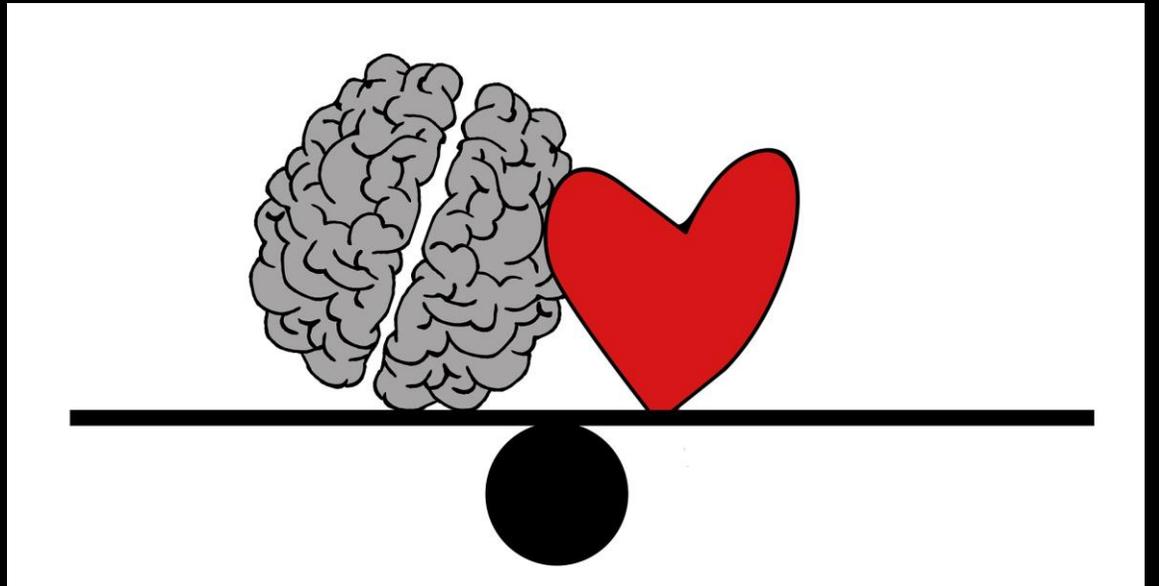
## Coûts

Faible  
facteur de  
coût



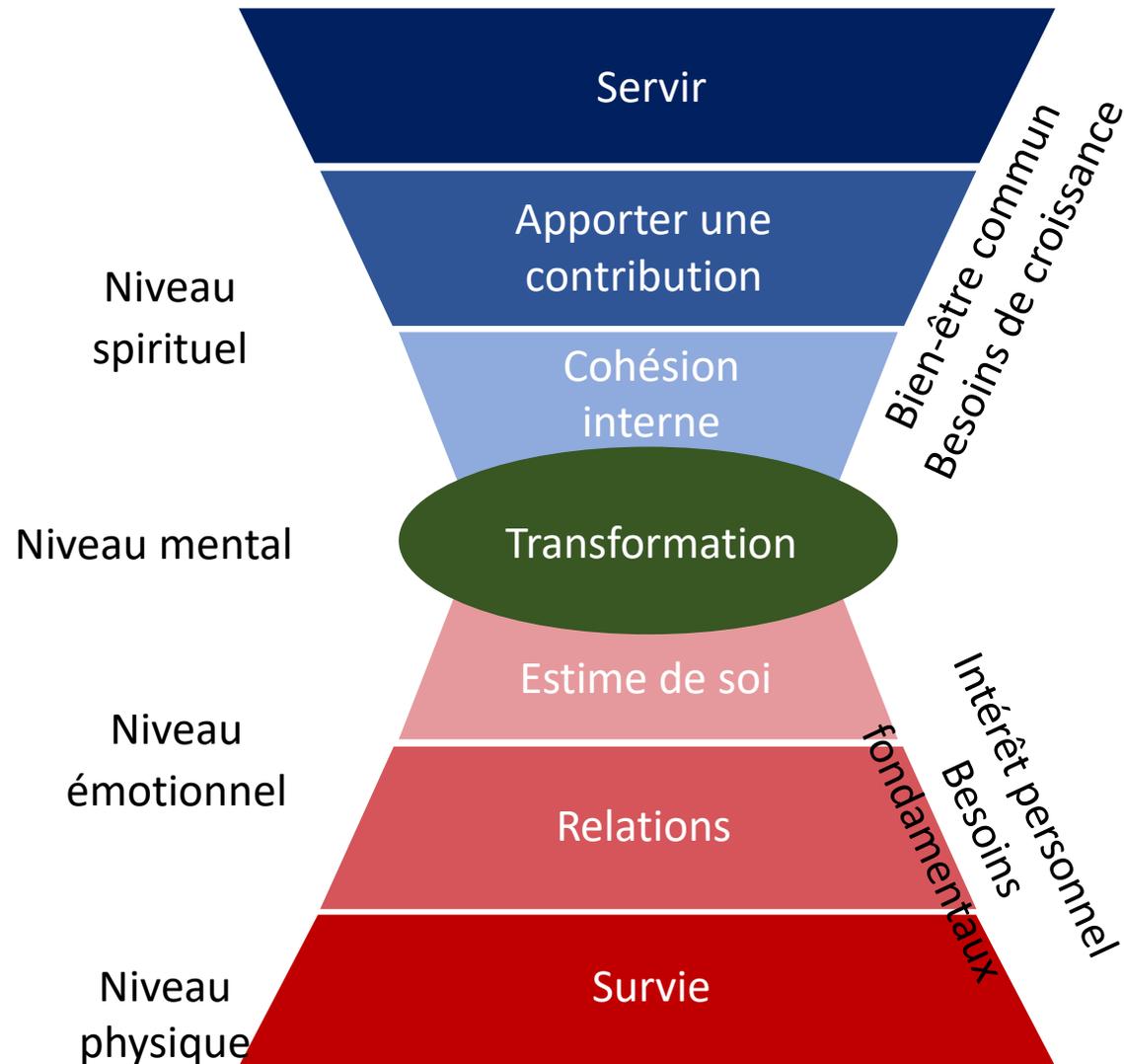
**Pleine conscience**

**Cœur - Cohérence  
cérébrale**



# 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.

## **Hiérarchie 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