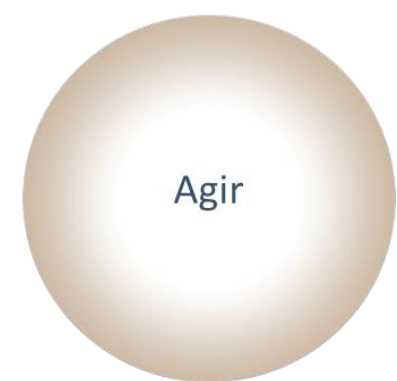
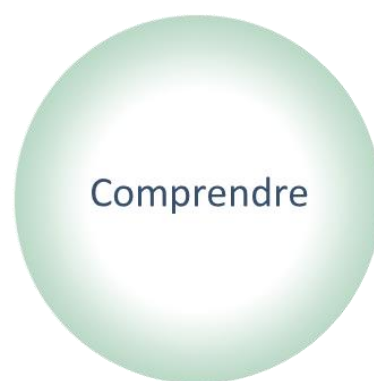
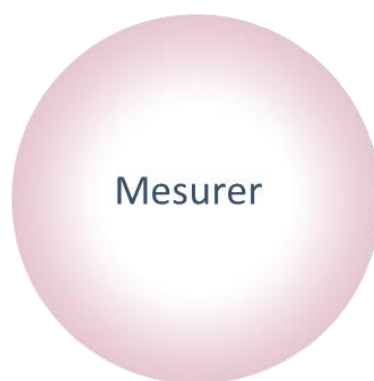
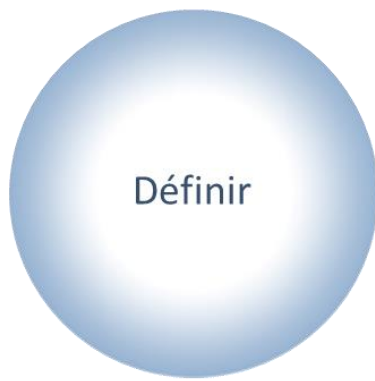


Culture de travail





Définir

La culture de travail,
c'est la façon dont les choses se font
(dans notre entreprise, notre famille....)

La culture d'une
organisation ou de
tout groupe
d'individus est un
reflet des valeurs,
croyances et
comportements des
dirigeants du groupe.





Les croyances

Les opinions, doctrines ou principes considérés comme étant conformes par une personne ou un groupe d'individus.

Comportements

La manifestation extérieure des croyances. Les comportements reflètent les croyances, consciemment ou inconsciemment.

Valeurs

Une méthode simple de classification des croyances et comportements qu'une personne ou un groupe de personnes jugent importants.



Valeurs

Une méthode pour décrire nos motivations individuelles et collectives, et ce qui est important pour nous.

Les valeurs représentent les « pourquoi et comment » nous faisons les choses ici.

Les valeurs peuvent être positives ou potentiellement limitantes (entropie).



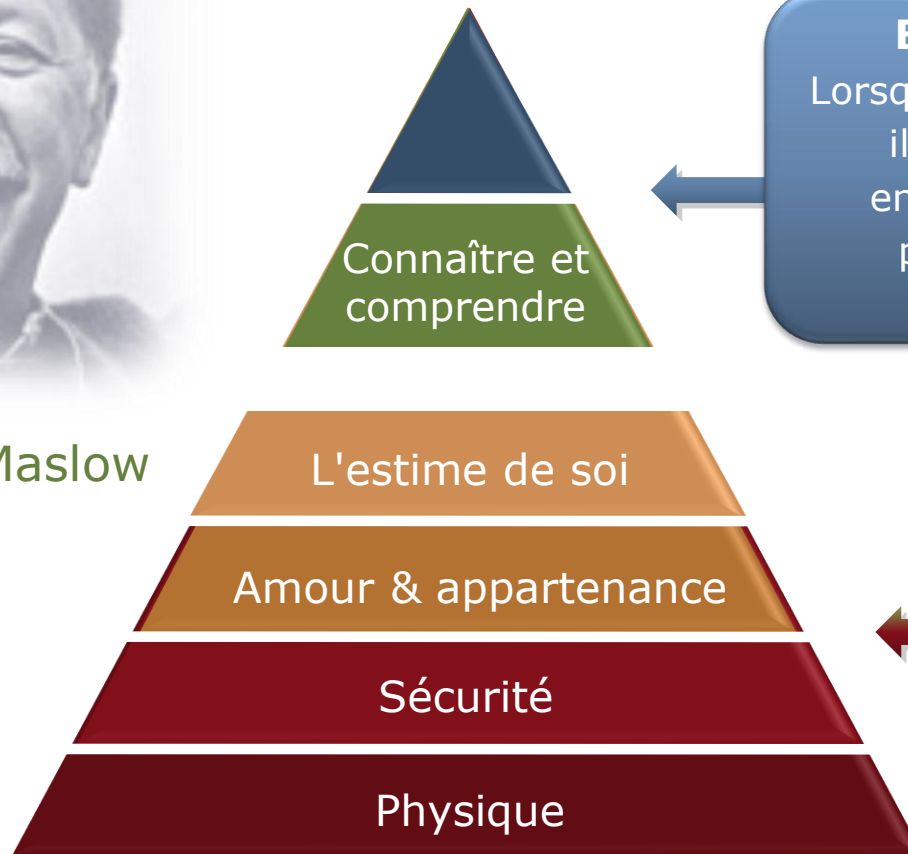
1. Nos valeurs et motivations personnelles
= Valeurs Personnelles
2. Les valeurs que nous vivons au travail quotidiennement
= Culture Actuelle
3. Les valeurs qui nous semblent importantes pour l'avenir de l'entreprise
= Culture Désirée



Développement personnel



Abraham Maslow



Besoins de croissance

Lorsque ces besoins sont satisfaits, ils ne disparaissent pas, ils engendrent des niveaux plus profonds de motivation et d'engagement.

Carence des besoins

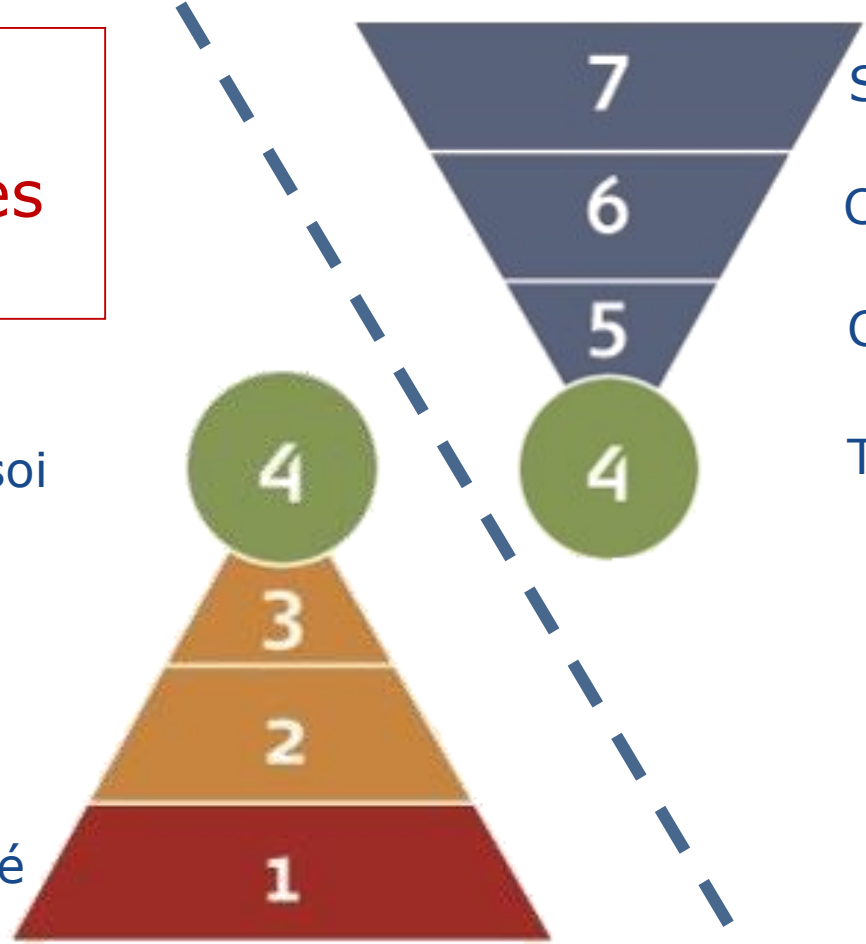
Un individu ne gagne aucune satisfaction durable lorsqu'il/elle peut répondre à ces besoins, mais éprouve un sentiment d'inquiétude si ces besoins ne sont pas remplis.



Besoins spirituels

Maslow
Hiérarchie des besoins

Réalisation de soi
Estime de soi
Amour et appartenance
Survie - sécurité physique



Service à l'humanité
Créer la différence
Cohésion interne
Transformation

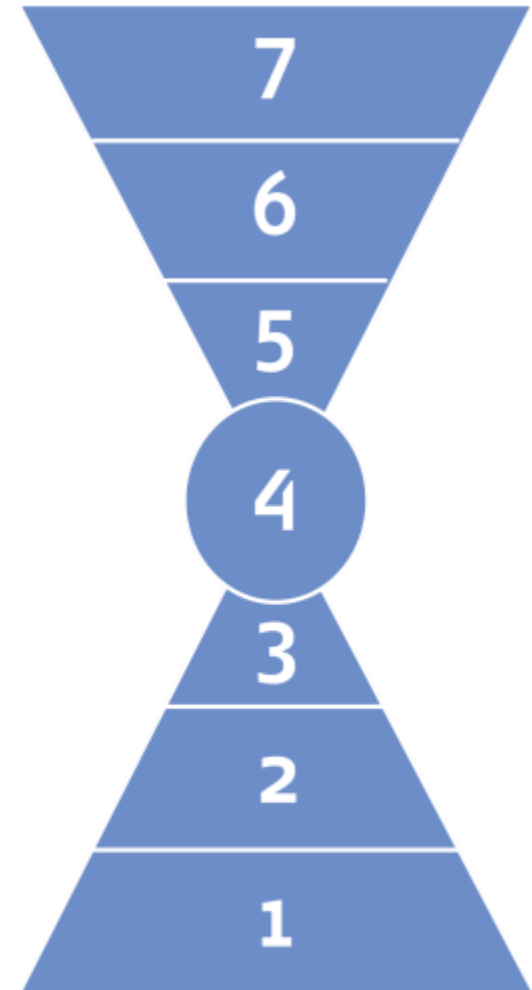


Un cadre pour comprendre comment les individus, les organisations et les dirigeants se développent et grandissent

Sept Niveaux de Conscience Personnelle – Qui?

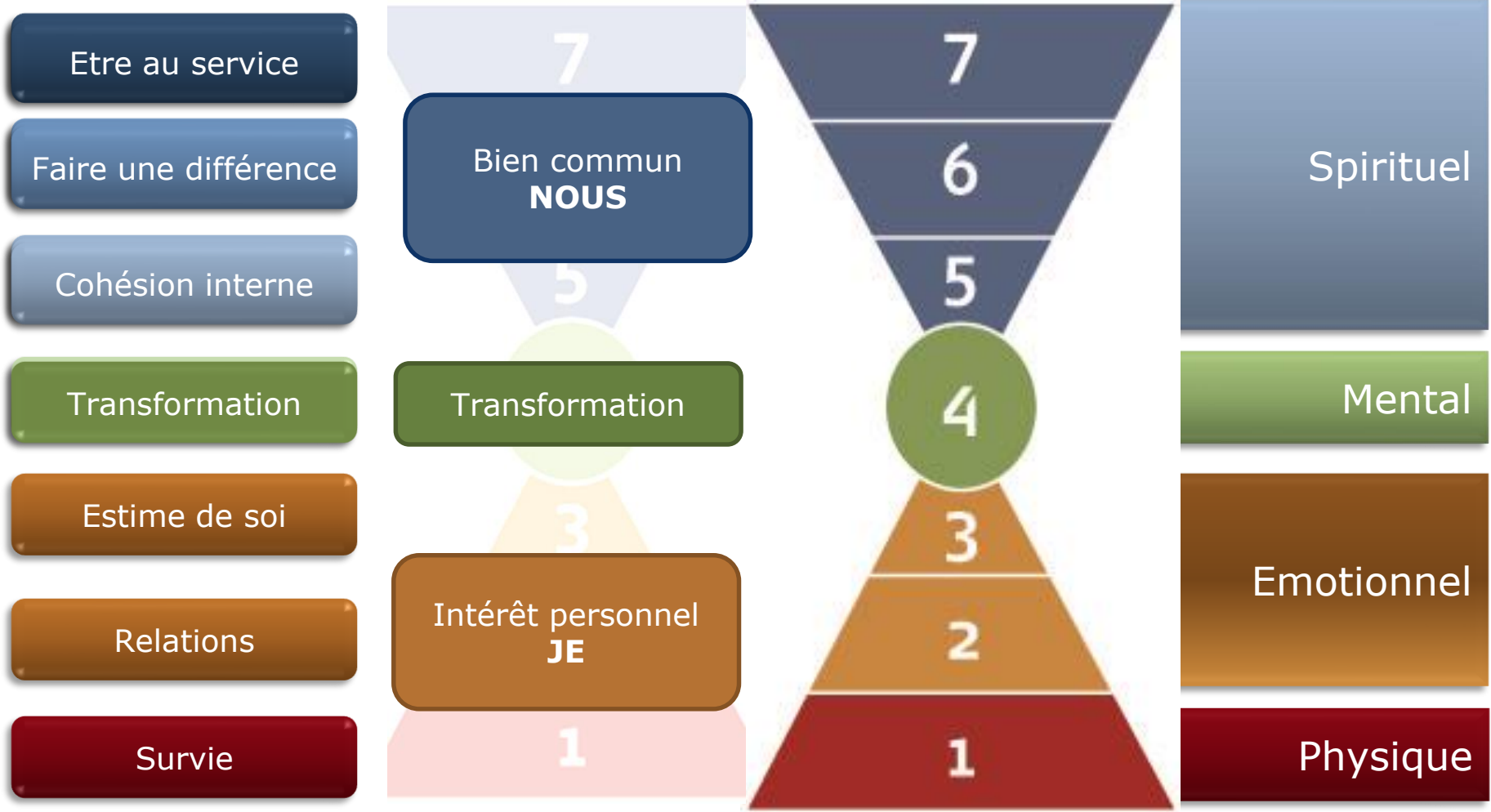
Sept Niveaux de Conscience Organisationnelle – Quoi?

Sept Niveaux de Conscience du Dirigeant – Comment?





Sources de motivation, sources d'énergie



Cultural Transformation Tools

Mesurer

Indices de la culture
Mesure des valeurs





Mesurer la Culture de Travail et les valeurs

Trois questions

1. VALEURS PERSONNELLES

Veillez sélectionner, dans la liste ci-dessous, dix valeurs / comportements qui reflètent au plus qui vous êtes, et non pas ce que vous désirez devenir. Cliquez sur un mot pour valider ou supprimer votre réponse.

2. VALEURS DE LA CULTURE ACTUELLE

À partir de la liste suivante, veuillez sélectionner dix des valeurs / comportements qui, selon votre propre expérience, décrivent le mieux la façon dont votre organisation fonctionne actuellement.

3. VALEURS DE LA CULTURE DESIREE

À partir de la liste suivante, veuillez sélectionner dix des valeurs / comportements que vous jugez essentiels pour que votre organisation atteigne son plus haut potentiel.

~80
Valeurs
personnelles
(liste adaptable)

~100 Valeurs de
l'organisation
(liste adaptable)



Evaluation individuelle (IVA)



John

Niveau	Valeurs personnelles (VP)	Valeurs de la culture actuelle (CA)	Valeurs de la culture désirée (CD)
7			
6	● ● ●		● ● ●
5	● ●	●	● ● ● ●
4	● ●	●	● ●
3		● ○ ○	
2	● ●	● ○	●
1		○ ○ ○	
	IRS (P)=5-4-1 IRS (L)=0-0-0	IROS (P)=1-2-1-0 IROS (L)=1-1-4-0	IROS (P)=2-4-3-1 IROS (L)=0-0-0-0

Correspondances

PV - CC 0
CC - DC 0
PV - DC 3

adaptabilité	4(I)	accomplissement, résultats, exploits	3(I)	bien-être (physique/émotionnel/ mental/ spirituel)	6(I)
bien-être (physique/émotionnel/ mental/ spirituel)	6(I)	coopération	5(R)	communication ouverte	2(R)
coaching/ mentoring	6(R)	compétition interne (L)	2(R)	confiance	5(R)
communication ouverte	2(R)	fonctionnement en silo (L)	3(O)	créer une différence	6(S)
créer une différence	6(S)	hiérarchie (L)	3(O)	développement du leadership	6(O)
équité	5(R)	insécurité de l'emploi(L)	1(O)	enthousiasme	5(I)
honnêteté	5(I)	orientation court-terme(L)	1(O)	innovation	4(O)
humilité	7(I)	orientation par les objectifs	4(O)	prendre ses responsabilités	4(R)
prise de risque	4(I)	prudence (L)	1(I)	transparence	5(R)
prendre soin	2(R)	reconnaissance des employés	2(R)	vision partagée	5(O)

Soulignement noir = VP & CA
Orange = VP, CA & CD

Orange = CA & CD
Bleu = VP & CD

P = Positif
L = Potentiellement limitant (cercle blanc)

I = Individuel
R = Relationnel

O = Organisationnel
S = Sociétal



Evaluation Collective (CVA/SGA)



Division/Société (24)

Niveau	Valeurs personnelles (VP)	Valeurs de la culture actuelle (CA)	Valeurs de la culture désirée (CD)
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
	IRS (P)=8-3-1 IRS (L)=0-0-0	IROS (P)=2-1-6-0 IROS (L)=0-0-2-0	IROS (P)=2-2-5-0 IROS (L)=0-0-0-0

Correspondances	VP	CA	CD
PV - CC 3	<u>accomplissement/résultats/exploits</u> 15 3(I)	<u>accomplissement/résultats/exploits</u> 15 3(I)	image de marque 12 3(O)
CC - DC 1	implication 13 5(I)	orientation court-terme(L) 9 1(O)	focus clients 11 2(O)
PV - DC 1	éthique 11 7(I)	apprentissage continu 8 4(O)	alliances stratégiques 10 6(O)
	apprentissage continu 10 4(I)	éthique 8 7(O)	communication claire et directe 9 2(R)
	honnêteté 9 5(I)	respect 8 2(R)	prise de risque 9 4(O)
Entropie culturelle Culture Actuelle : 15%	développement professionnel 9 3(I)	image de marque 8 3(O)	autonomie et responsabilité 8 4(I)
	créer une différence 8 6(S)	bureaucratie (L) 7 3(O)	construire des relations de long-terme 8 6(R)
	prise de risque 8 4(I)	célébration des résultats 7 3(O)	innovation 8 4(O)
	confiance 8 5(R)	réduction des coûts (L) 7 1(O)	adaptabilité 7 4(I)
	famille 7 2(R)	orientation par les objectifs 7 4(O)	
	loyauté 7 2(R)	passion 7 5(I)	
	auto-discipline 7 1(I)		

Copyright Barrett Values Centre

Soulignage noir = VP & CA Orange = CA & CD P = Positif I = Individuel O = Organisationnel
 Orange = VP, CA & CD Bleu = VP & CD L = Potentiellement limitant (cercle blanc) R = Relationnel S = Sociétal



La part de l'énergie qui est gaspillée en travail improductif.

Mesure le pourcentage de peur, dysfonctionnement, énergie négative ou destructive de l'organisation.

Mesure le degré de friction, de frustration, de conflit d'un groupe.



40% = crise



10% = sain



Enquête Valeurs



Partage des résultats et dialogue

4

3

Priorisation et focus sur les valeurs-clés



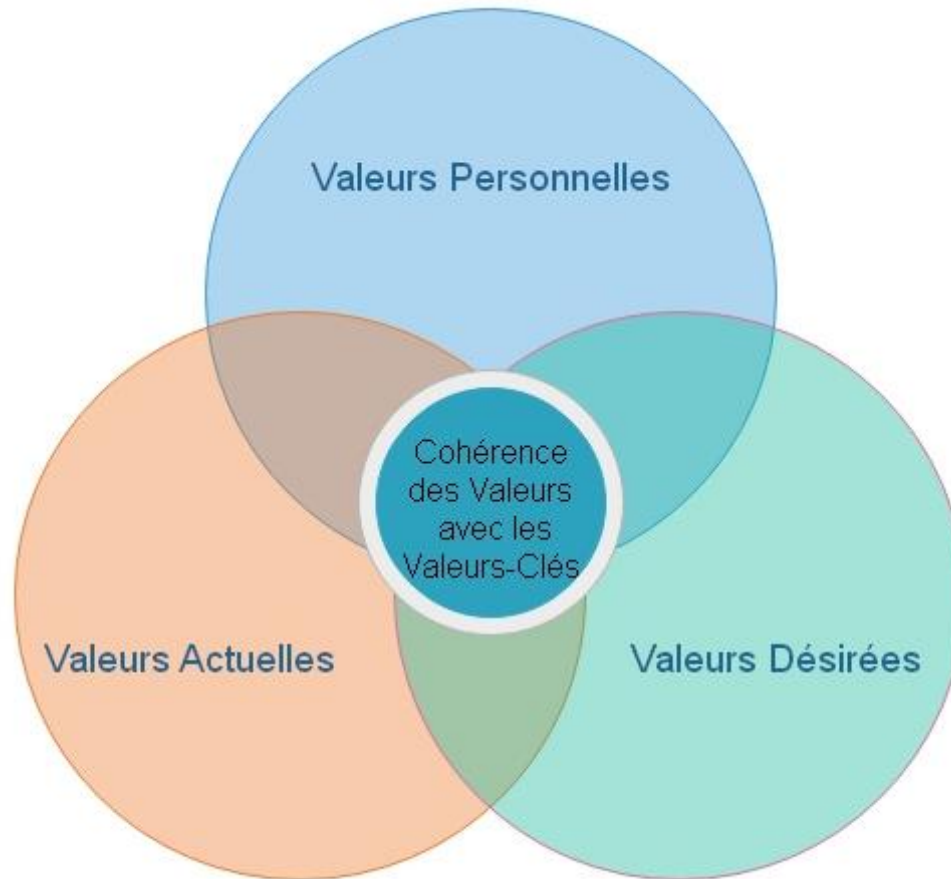
Desired value			
Desired Value	Definition	Culture	Actions to Create
Cooperation	How do we define this value? How do we measure this value?	How does the value (behavior) we see in our culture? How do we measure this value?	What actions can we take to make this value great? What are the barriers to this value? What are the enablers to this value?
	<ul style="list-style-type: none"> Sharing problems, challenges and opportunities. Take care and support each other. Sharing best practices. Help each other. Share your responsibility and accountability. Provide and receive feedback. Shared vision and long-term objectives. Shared values. 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborative working: connecting, connecting, connecting on a challenge. 1+1=2 You don't have to act for us, operation... if it's happening. Trust of sharing a resource. Plan and live together - not just. Trust of others will get help when I have a challenge or need for help. Learn from each other to be successful. 	<ul style="list-style-type: none"> WE: Have more of common goals. Take responsibility of achieving our shared goals and KPI's. ME: You need to see the your team being common goals. COMPLY: Create a shared responsibility of our resources, maximize our utilization. MEWE: Improve our internal communication, be open and honest and share our success stories and make them visible.

Exploration des valeurs-clés et des comportements qui les font vivre



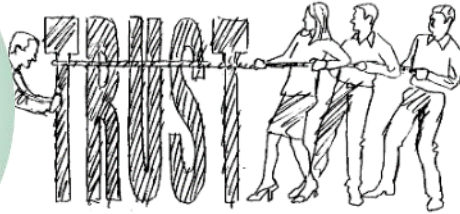
Trois questions

Trois planètes à mettre en cohérence





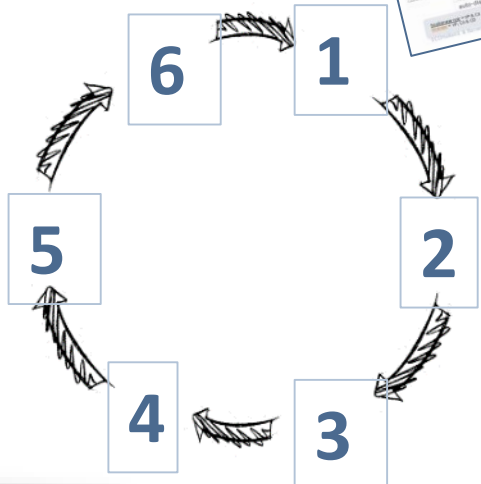
Agir



Enquête Valeurs

	Individuel	Collectif
To do - Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Raison et logique Faits Connaissances et compétences Actions et comportements 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie et plans Structures et système Objectifs et résultats Process et organisation du travail
	Changement = en dehors de nous (To do) Transformation = en nous (To be)	
To be - Subjectif	<ul style="list-style-type: none"> Emotions et état d'esprit Croyances et valeurs Maturité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Vision partagée Valeurs clés Attitudes Traditions, habitudes et modèles Préférences

Construction du Plan de Développement de la Culture de Travail



Partage des résultats et dialogue

Desired Value	Definition	Culture	Actions to Create
Cooperation	<ul style="list-style-type: none"> Sharing problems, challenges and opportunities Take care and support each other Sharing best practices Help each other Share your responsibility and accountability Propose and give ideas forward Shared vision and long term objectives Shared values 	<ul style="list-style-type: none"> Collective feeling, connecting and working together on a challenge 1+1=2 You don't have to ask for co-operation, it just happens Trust of sharing is visible Phone and/or texting "Hi" - "Yes" Trust - I know I will get help when I have a challenge or need for help Learn from each other to be successful 	<ul style="list-style-type: none"> Share your vision and make the vision great 1. Share your vision and make the vision great 2. Share your vision and make the vision great 3. Share your vision and make the vision great 4. Share your vision and make the vision great 5. Share your vision and make the vision great WE: Take more of common goals, take ownership of achieving our shared goals and KPI's ME: You need to see the your own team/ common goals COMPLY: Create a shared responsibility of our resources, maximize our utilization MEWE: Improve our communication, be open and honest ME: Stop us and share our success stories and make them visible

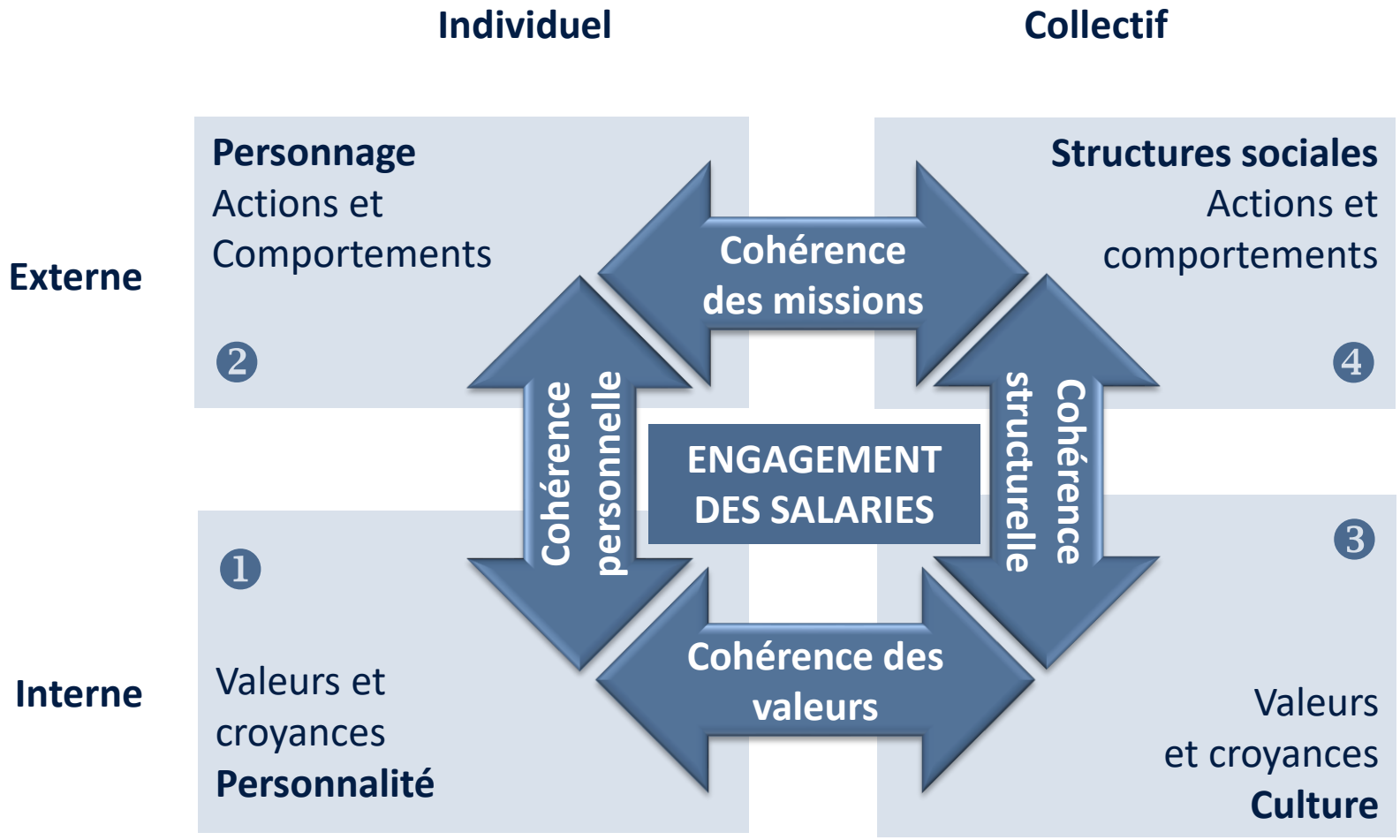
Priorisation et focus sur les valeurs-clés



Exploration des valeurs-clés et des comportements qui les font vivre



Les quatre leviers de la transformation et de l'engagement





- Le climat organisationnel d'une équipe a un impact sur ses résultats qui peut atteindre 30%
- Les styles de leadership expliquent entre 50% et 70% du climat de travail
- Le leadership s'appuie sur des compétences qui relèvent à plus de 80% de l'intelligence émotionnelle





Les facteurs de succès

- Intégrer que changer la culture de travail prend du temps et demande un solide alignement au sein de l'équipe de direction et plus globalement dans l'ensemble de l'organisation
- Se méfier d'un nouveau taylorisme :
 - la Direction définit les valeurs indispensables et les comportements attendus
 - les collaborateurs les mettent en œuvre et sont évalués, voire sanctionnés
- Aligner les trois « planètes » des salariés pour construire solidement
 - valeurs personnelles,
 - valeurs actuelles,
 - valeurs désirées
- Profiter de cette opportunité pour détecter les sources d'entropie, les diminuer pour renforcer la performance et le bien-être des salariés
- Travailler autant sur les comportements organisationnels que sur les comportements individuels
- Mesurer et reconnaître les progrès individuels et collectifs



We believe in
REALISING HUMAN POTENTIAL

