La culture d'entreprise

Transformer la culture d'une entreprise -
un projet pas comme les autres

NOS *convictions*

- nous faisons un meilleur travail lorsque nous pouvons nous engager avec notre personne entière
- les entreprises fonctionnent mieux lorsqu'elles créent des cultures basées sur les valeurs qui servent leurs salariés, leurs clients et la société
- pour gérer votre culture, vous devez d'abord la comprendre

COMPRENDRE

pour gérer?

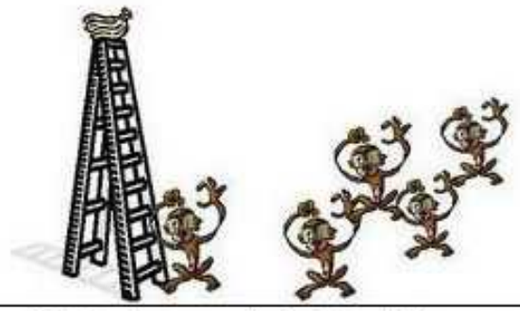
- **Besoin d’un regard externe**
- **Besoin d’un outil**
  - **Créer la conscience du besoin de changement**
  - **Susciter l’enthousiasme pour l’objectif**
  - **Inspirer confiance et gagner l’adhésion du N°1**
  - **Proposer un langage commun**
  - **Permettre un dialogue à partir de la base**
  - **Produire des données fiables pour les dirigeants**

L'histoire des 5 singes

A group of scientists placed 5 monkeys in a cage and in the middle, a ladder with bananas on the top.

Every time a monkey went up the ladder, the scientists soaked the rest of the monkeys with cold water.

After a while, every time a monkey went up the ladder, the others beat up the one on the ladder.

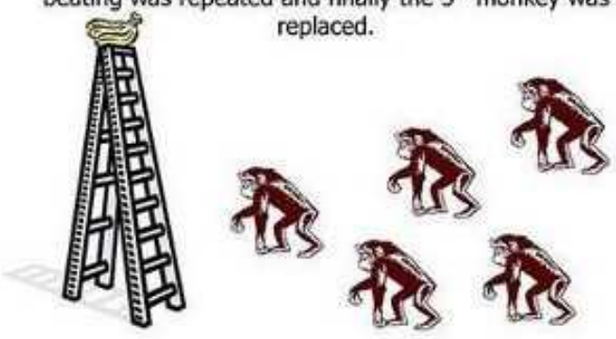


After some time, no monkey dare to go up the ladder regardless of the temptation.

Scientists then decided to substitute one of the monkeys. The 1st thing this new monkey did was to go up the ladder. Immediately the other monkeys beat him up.

After several beatings, the new member learned not to climb the ladder even though never knew why.

A 2nd monkey was substituted and the same occurred. The 1st monkey participated on the beating for the 2nd monkey. A 3rd monkey was changed and the same was repeated (beating). The 4th was substituted and the beating was repeated and finally the 5th monkey was replaced.



What was left was a group of 5 monkeys that even though never received a cold shower, continued to beat up any monkey who attempted to climb the ladder.

If it was possible to ask the monkeys why they would beat up all those who attempted to go up the ladder.....
I bet you the answer would be....

"I don't know – that's how things are done around here"

Does it sounds familiar?

Don't miss the opportunity to share this with others as they might be asking themselves why we continue to do what we are doing if there is a different way out there.

Une bonne culture d'entreprise

Quels sont ses traits caractéristiques?

Quelques éléments de réponse possibles

- Esprit d'équipe
- Des produits et services enthousiasmants
- Transparence et communication
- Une culture de feedback
- Diversité
- Engagement et loyauté
- Croissance et développement

Dr. Michelle Rozen
https://www.huffingtonpost.com/michelle-rozen/the-seven-characteristics_b_11339884.html?guccounter=1

La Culture d'Entreprise est

BONNE OU MAUVAISE?
C'EST SELON LA PERSPECTIVE!

Il n'existe pas une "bonne" culture valable pour toute entreprise.

Si la culture permet à chacun de s'épanouir et de donner son mieux dans l'intérêt d'un objectif partagé, et à l'entreprise de délivrer une haute qualité pour un coût compétitif, nous parlons de culture alignée.

Alignement

Intérieur

Extérieur

Moi

Nous

Alignement personnel

Alignement valeurs

Alignement mission

Qui je suis

Mes Valeurs et Croyances

Ce que je fais

Mes actes et mes façons d'agir

Ce qui nous unit

Nos Valeurs et Croyances partagées

Nos accomplissements

Ce que nous créons ensemble

Alignement structurel

LES VALEURS

NOS VALEURS SONT

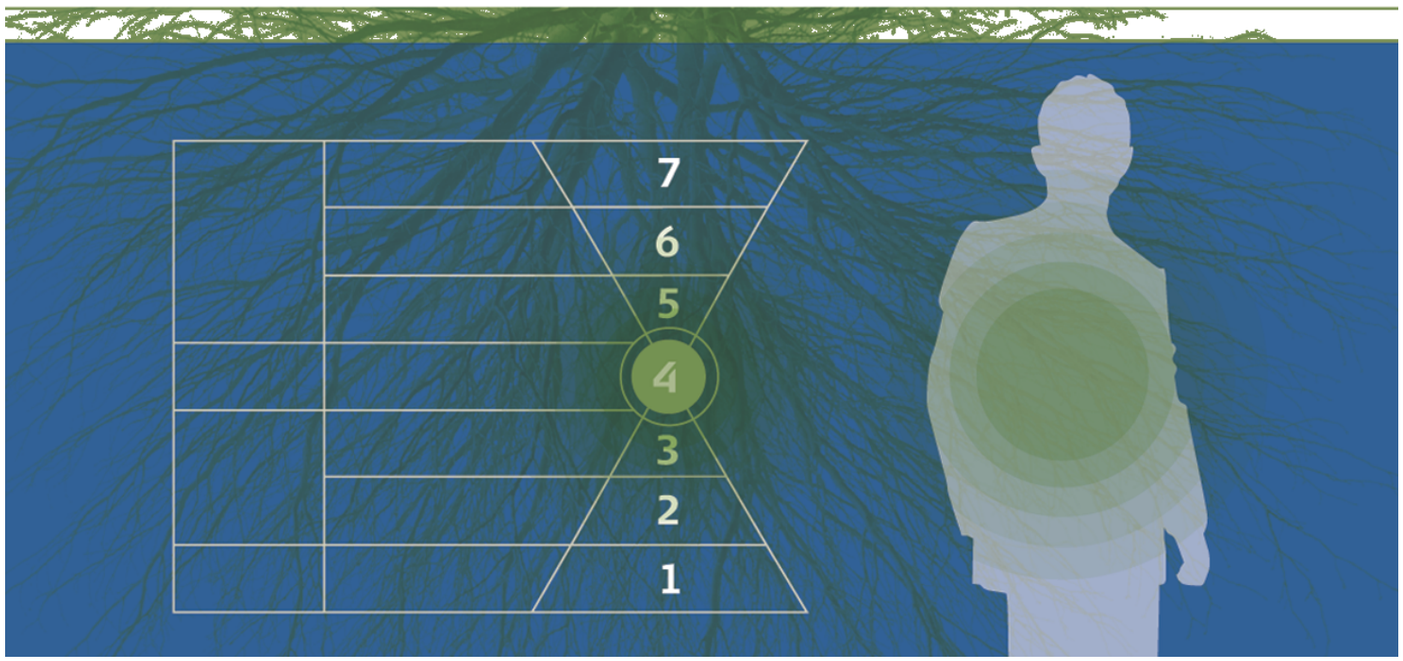
- CE QUI NOUS EST IMPORTANT
- CE QUI GUIDE NOS ACTIONS ET NOS COMPORTEMENTS REELS

LES VALEURS PEUVENT ETRE POSITIVES (RESPECT, CONFIANCE, TRANSPARENCE...)

OU "POTENTIELLEMENT LIMITANTES" (BLAME, BUREAUCRATIE, CONTROLE...).

LES VALEURS LIMITANTES APPORTENT DES DYSFONCTIONNEMENTS DANS NOTRE VIE,

ET DE L'ENTROPIE CULTURELLE DANS NOS ENTREPRISES.



Culture d'Entreprise et Valeurs

- Des produits et services enthousiasmants
- Transparence et communication
- Une culture de feedback
- Diversité
- Esprit d'équipe
- Engagement et loyauté
- Croissance et développement

"VALEURS"

Dr. Michelle Rozen

Un petit exercice pour vous

Valeurs, croyances et comportements

Choisissez 3 valeurs qui sont importantes pour vous. (une par case ci-dessous)	**Quelles sont vos croyances sous-jacentes à cette valeur?**	**Quels comportements montrez-vous, relatifs à cette valeur?**
Exemple: La clarté	*Exemple: Je ne peux pas prendre de bonnes décisions si je n'ai pas les bonnes informations et si je ne les ai pas bien comprises*	*Exemple: Je recherche avant de décider. Je m'efforce à être clair dans ma communication*

Exemples de valeurs - n'hésitez pas à inclure des valeurs ne figurant pas sur cette liste.

Ambition
Amitiés
Apprentissage continu
Autodiscipline
Clarté
Communication ouverte
Compassion
Compétence
Confiance
Confiance en soi
Coopération
Courage
Créativité
Croissance personnelle
Ecoute
Efficacité
Engagement
Enthousiasme
Epanouissement personnel
Equilibre vie / travail
Ethique
Excellence
Faire une différence
Famille
Fiabilité
Focus sur la mission
Franchise
Gain financier
Générosité
Honnêteté
Humilité
Humour / fun
Implication dans la communauté
Indépendance
Initiative
Intégrité
Intuition
Justice
Les générations futures
Logique
Pardon
Persévérance
Prise de risque
Protection de l'environnement
Pouvoir
Qualité
Résolution des conflits
Respect
Responsabilité
Responsabilité
Réussite
Sagesse
Santé
Sécurité
Sécurité d'emploi
Succès
Vision

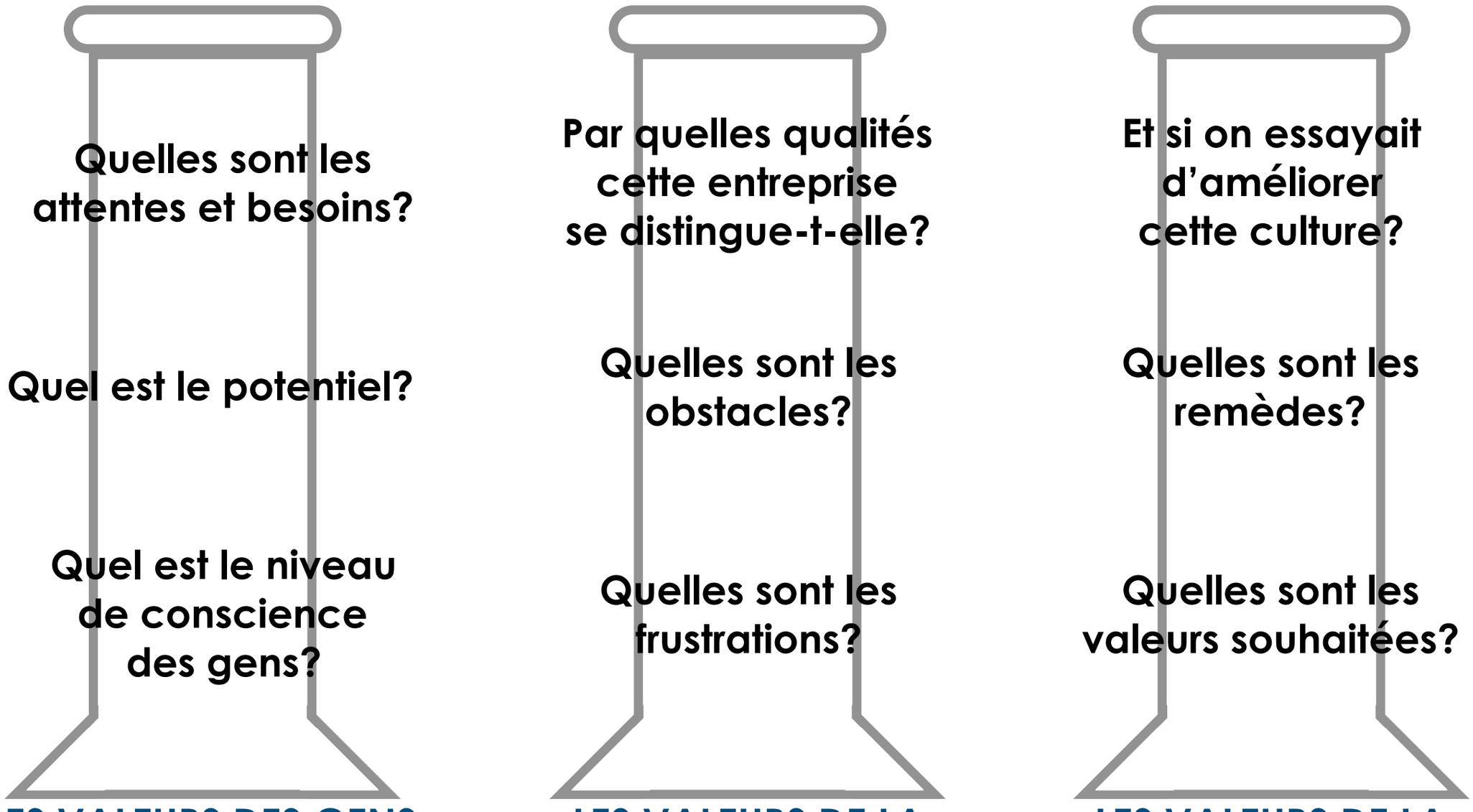
Trois questions

QUELLES SONT LES 10 VALEURS QUI VOUS DÉCRIVENT LE MIEUX ?

QUELLES SONT LES 10 VALEURS QUI DÉCRIVENT LE MIEUX VOTRE ENTREPRISE ?

QUELLES SONT LES 10 VALEURS DONT VOTRE ENTREPRISE AURAIT BESOIN AUJOURD'HUI?

Les Trois Piliers de la Culture d'Entreprise

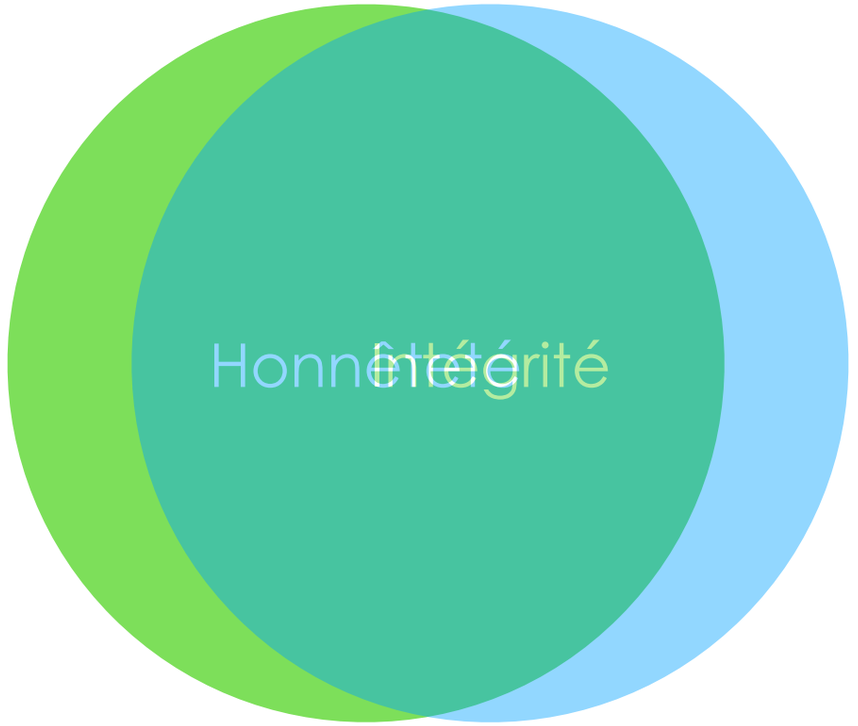


Comprendre les valeurs

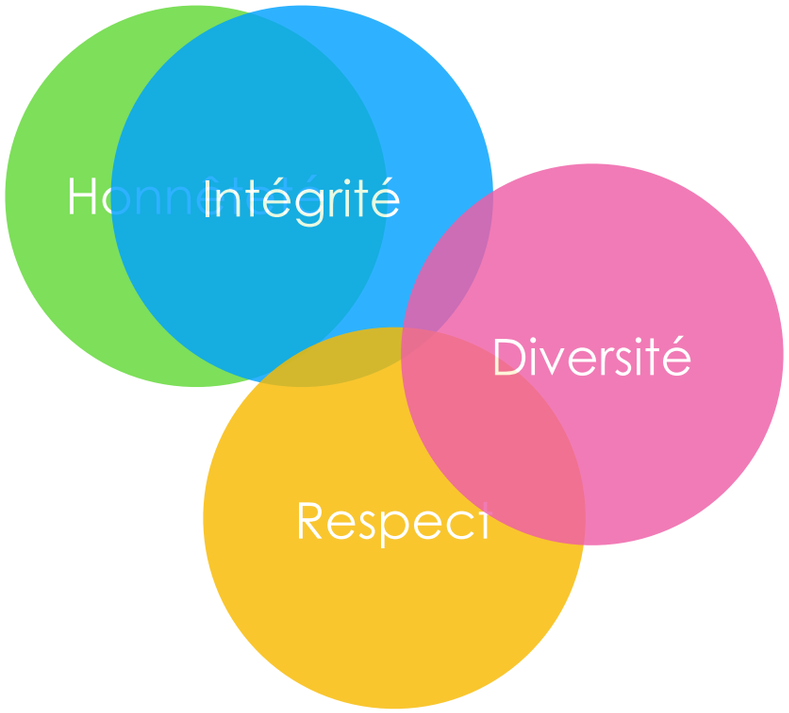
Honnêteté

Intégrité

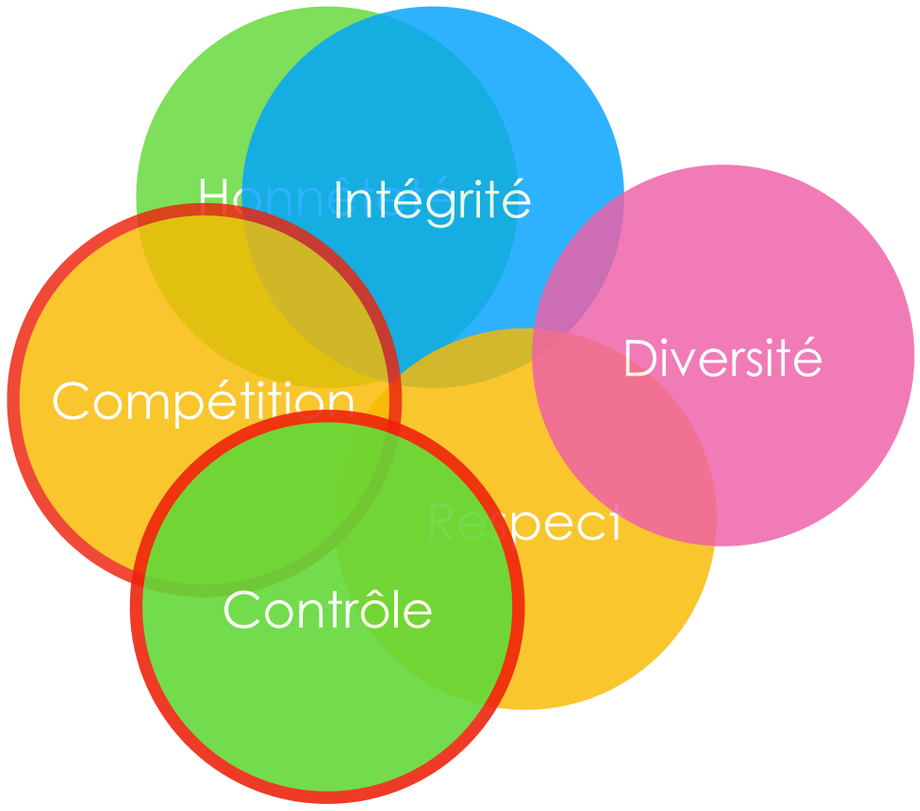
Comprendre les valeurs



Comprendre les valeurs

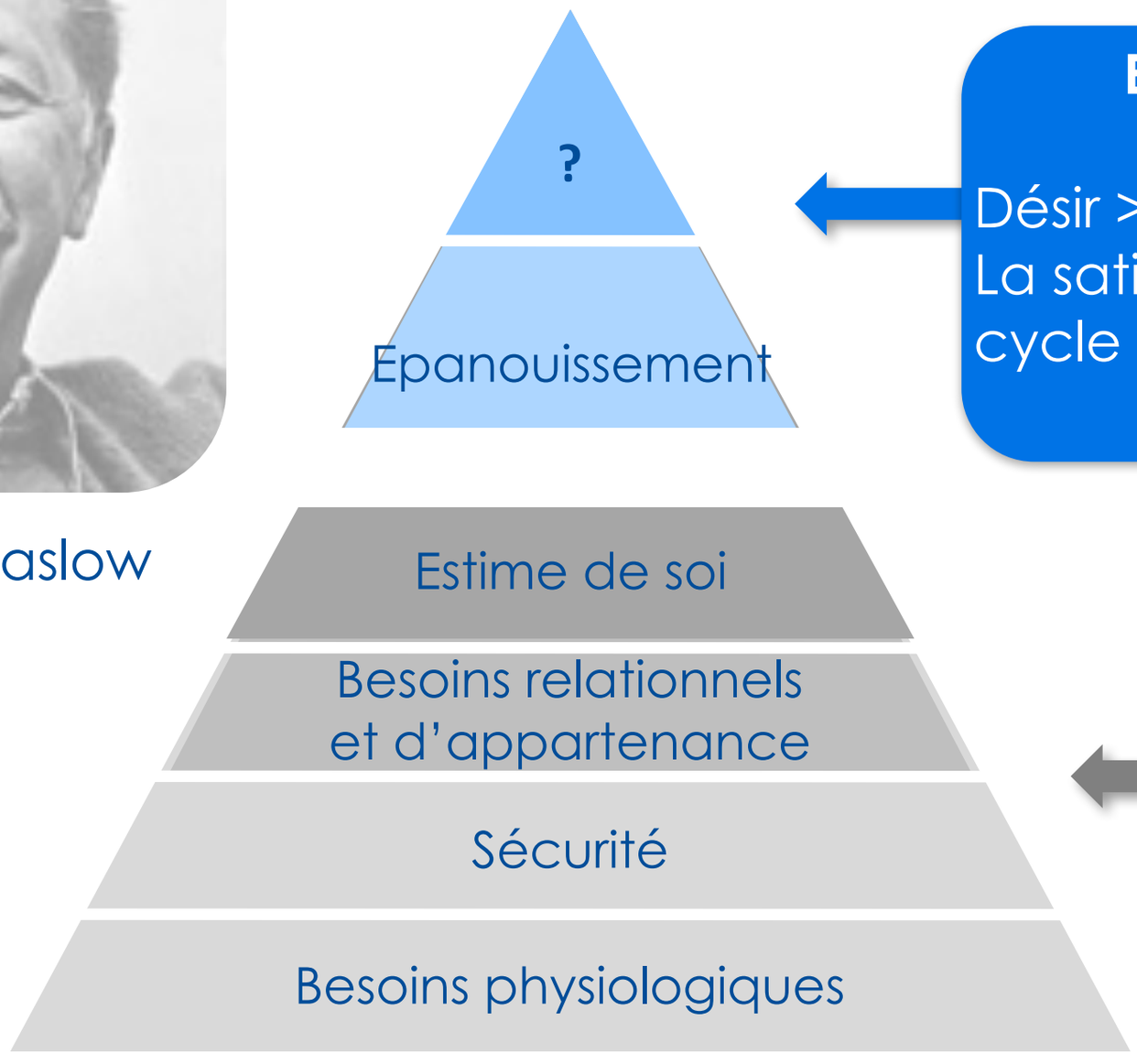


Comprendre les valeurs



La Hiérarchie des Besoins d'Abraham Maslow

Abraham Maslow



Besoins de Croissance

Désir > Besoin (manque)
La satisfaction du désir nourrit le cycle vertueux.

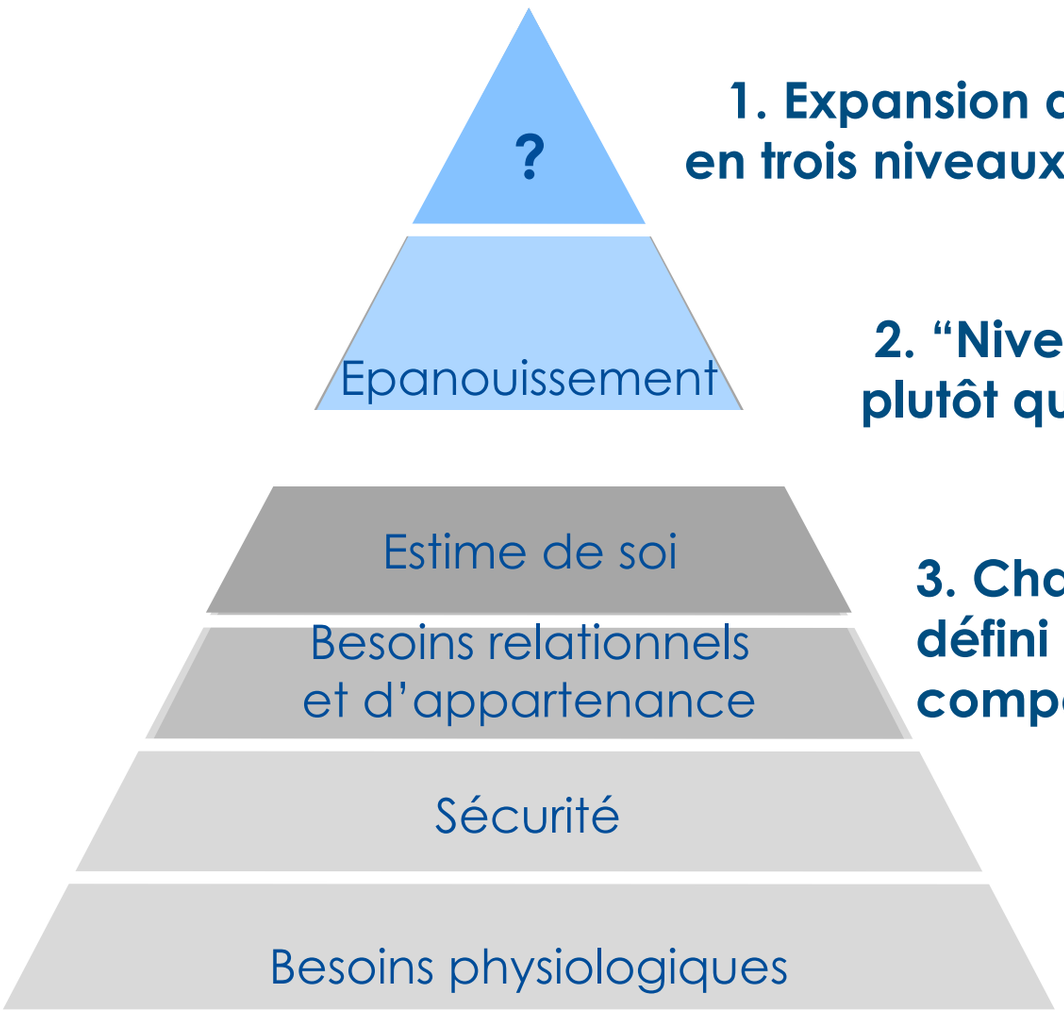
Besoins de Déficience

Non source de motivation

Le manque engendre anxiété et frustration.

Besoins -> Valeurs -> Niveaux de Conscience

Maslow



Besoins

1. Expansion de l'"épanouissement" en trois niveaux.

2. "Niveaux de conscience" plutôt que hiérarchie.

3. Chaque niveau de conscience défini par des valeurs et comportements spécifiques.

Barrett

Conscience

Niveaux de Conscience

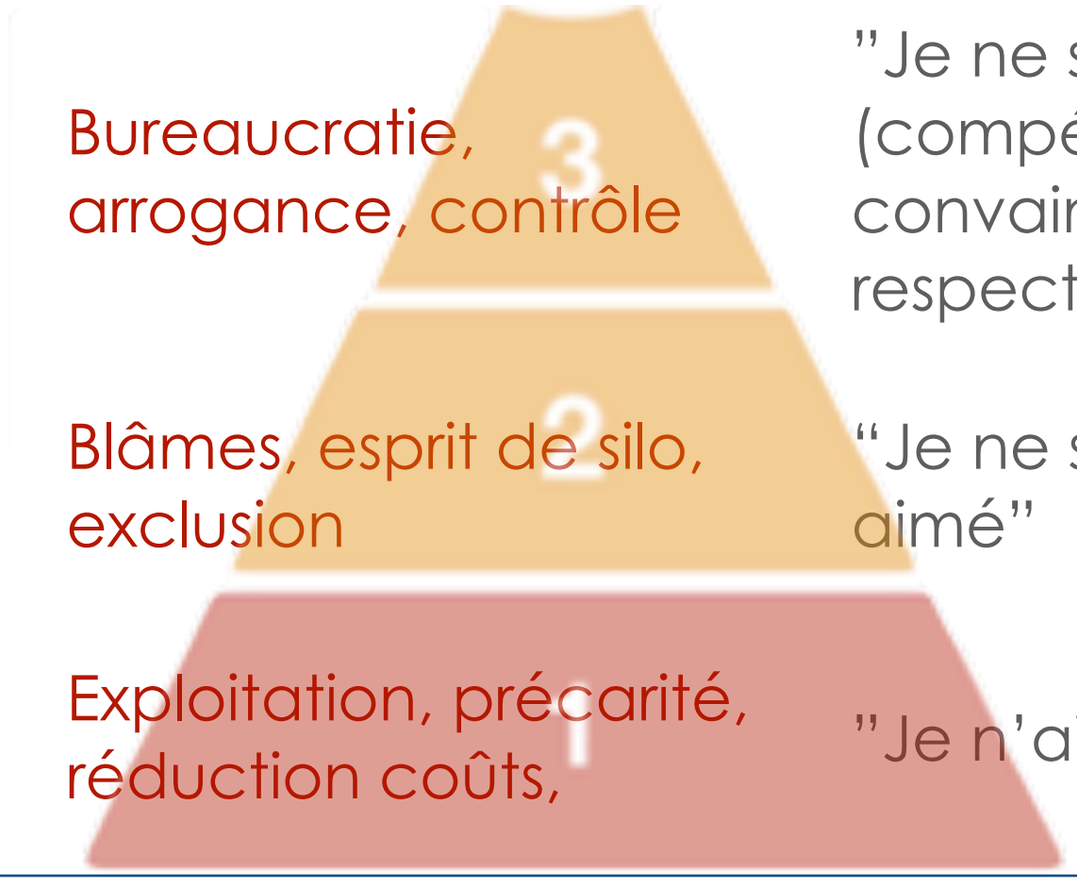
Service	7	Responsabilité sociale, éthique, générations futures, humilité
Making a difference	6	Partenariats stratégiques, responsabilité éco, épanouissement collaborateurs
Cohésion Interne	5	Confiance, transparence, vision partagée, enthousiasme, coopération, intégrité
Transformation	4	Apprentissage, développement perso, courage, diversité, travail en équipe
Estime de soi	3	Qualité, efficacité, productivité, réussite, bureaucratie, arrogance, contrôle
Relations	2	Amitié, famille, respect, résolution conflits, blâmes, esprit de silo, exclusion
Survie	1	Stabilité financière, santé, cours boursier, exploitation, précarité, réduction coûts,

Intérêt général

Intérêt personnel

Valeurs "Potentiellement Limitantes" et Peur

Niveau de conscience	Valeurs P/L par niveau	Peur correspondante
3 Estime de soi	Bureaucratie, arrogance, contrôle	"Je ne suis pas assez (compétent, convainquant, respectable…)"
2 Relations	Blâmes, esprit de silo, exclusion	"Je ne suis pas assez aimé"
1 Survie	Exploitation, précarité, réduction coûts,	"Je n'ai pas assez"



Valeurs "Potentiellement Limitantes"

-> Peur

-> "Entropie Culturelle"

Production pièces mécaniques haute précision (293)

Niveau	Valeurs Personnelles	Valeurs Culture Actuelle	Valeurs Culture Souhaitée
7			
6			
5	● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ○ ○	● ● ● ●
4	●	○	●
3	● ●	●	● ●
2	● ●	○	●
1		● ○	● ●
	IRS (P)=4-6-0 IRS (L)=0-0-0	IROS (P)=2-0-4-0 IROS (L)=0-1-3-0	IROS (P)=2-5-3-0 IROS (L)=0-0-0-0

Matches

PV - CC 1

CC - DC 3

PV - DC 4

Entropie Culturelle: Culture Actuelle 28%

1	***qualité du travail***	123	3(I)	***qualité du travail***	92	3(I)	***stabilité financière***	133	1(O)
2	**équité**	110	5(R)	esprit silo (L)	92	3(O)	***qualité du travail***	106	3(I)
3	**honnêteté**	107	5(I)	réduction coûts (L)	89	1(O)	**équité**	89	5(R)
4	**coopération**	95	5(R)	***stabilité financière***	78	1(O)	reconnaissance des employés	87	2(R)
5	sens des responsabilités	92	4(R)	productivité	76	3(O)	**confiance**	81	5(R)
6	**confiance**	87	5(R)	blâme (L)	62	2(R)	**honnêteté**	78	5(I)
7	logique	85	3(I)	confusion (L)	62	3(O)	travail en équipe	75	4(R)
8	famille	84	2(R)	expérience	60	3(I)	santé de l'employé	72	1(O)
9	humour/ fun	73	5(I)	***efficacité***	56	3(O)	**coopération**	67	5(R)
10	amitié	72	2(R)	orientation résultats	54	3(O)	***efficacité***	66	3(O)

Black Underline = PV & CC
Orange = PV, CC & DC
Orange = CC & DC
Blue = PV & DC

P = Positive
L = Potentially Limiting (white circle)

I = Individual
R = Relationship
O = Organisational
S = Societal

Copyright 2017 Barrett Values Centre

MERCI

Accompany
7 coin du Lohr
L - 4987 Sanem

bureau: +352 26202283
valuesassessments@accompany.lu

we accompany you

accompagnateur d’entreprises responsables

Votre expert en culture
d’entreprise et valeurs

Serge Thill
GSM: +352 621 501383
serge.thill@accompany.lu

Barrett Values Centre
CTT Certified Consultant

Powerful metrics that enable leaders to measure and manage cultures.