

Résumé de la situation actuelle

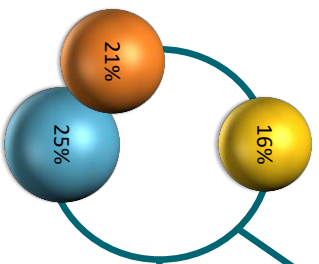
Organisation: Organisation
 Département: Department

Date: 16 juillet 2019
 Nombre: 10

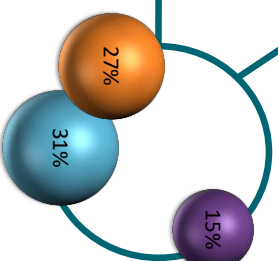
Profil de valeurs du groupe



Profil de la culture



Profil de la structure



Comparaison valeurs de groupe / profil de culture & de structure

Les valeurs des travailleurs ne sont pas en complète adéquation avec la culture et les structures actuelles. Cela signifie qu'ils ont probablement des difficultés à fonctionner dans la culture et à s'accommoder des structures.

Les niveaux de complexité de la culture et des structures sont en équilibre. Cela signifie qu'ils se renforcent les uns les autres.

Le groupe rejette les (déformations des) systèmes de valeurs :

1er ■ **action et domination**

De ce fait, vous aurez des difficultés à travailler dans des cultures caractérisées par l'arène. Ces caractéristiques sont peu présentes dans la culture actuelle ou ne s'y retrouvent pas. On aura également des difficultés à travailler dans des structures caractérisées par : la taskforce. Ces caractéristiques sont peu présentes dans la structure actuelle ou ne s'y retrouvent pas.

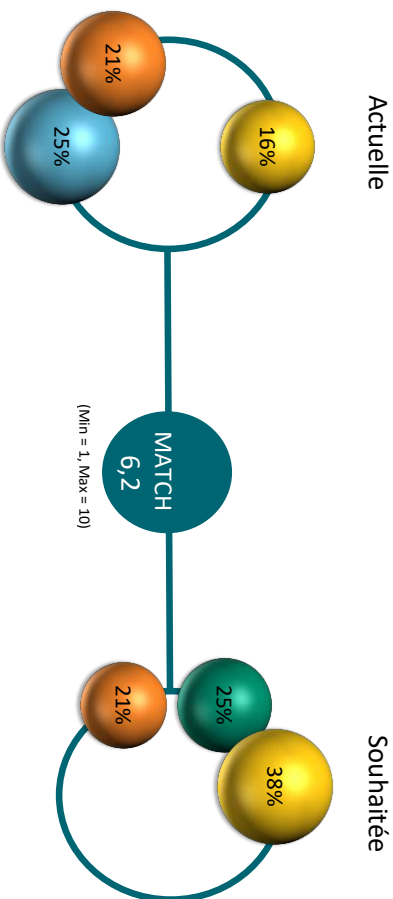
2e ■ **ordre et structure**

De ce fait, vous aurez des difficultés à travailler dans des cultures caractérisées par l'institution. D'après ce qu'on dit de la culture actuelle, il est probable que :
 Résistance à une culture stricte et qui condamne, personnes qui adoptent un comportement conventionnel et coincé, et des supérieurs hiérarchiques qui se comportent de manière formelle.
 On aura également des difficultés à travailler dans des structures caractérisées par : la machine bien huilée.
 D'après ce qu'on dit de la structure actuelle, il est probable que :
 Résistance à une structure bureaucratique où tout tourne autour des règles et des titres, où l'on travaille dans le strict respect des procédures, où tout est contrôlé et où le travail est prévisible et routinier.

3e ■ **loyauté et sécurité**

De ce fait, vous aurez des difficultés à travailler dans des cultures caractérisées par le foyer. Ces caractéristiques sont peu présentes dans la culture actuelle ou ne s'y retrouvent pas. On aura également des difficultés à travailler dans des structures caractérisées par : le lieu de travail. D'après ce qu'on dit de la structure actuelle, il est probable que :
 Résistance aux structures qui veulent tout laisser en l'état, où les choses sont réglées provisoirement et où on met trop l'accent sur ce qui est fait de manière artisanale. Les usages se réfèrent trop aux traditions et aux cérémonies.

Profil de la culture



Actuelle

Souhaitée

A des caractéristiques de :

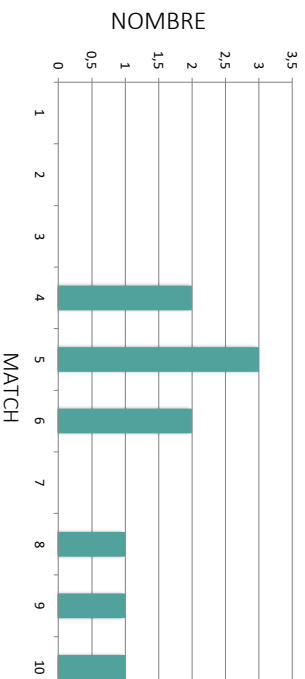
- 1er ■ l'institution
- 2e ■ le gagnant
- 3e ■ le self-management

A des caractéristiques de :

- 1er ■ le self-management
- 2e ■ la communauté
- 3e ■ le gagnant

Attention : dans un souci de transparence, seuls 2 ou 3 des scores les plus élevés sont affichés !

Écart correspondance



Moyenne correspondance culture : 6,2
Il y a écart correct dans la correspondance entre individu et culture.

Caractéristiques de la culture actuelle

- 1 ■ Nous faisons confiance à l'autorité et nous respectons les règles et les directives. Nous voulons que tout se déroule de manière ordonnée et juste, et attendons de chacun qu'il accomplisse sa tâche avec discipline et compétence. Nous détestons le chaos désordonné, les risques et voulons être informés en temps opportuns de tout changement affectant notre environnement. Nous pouvons être inflexibles et ne voyons que les nôtres : « ceux qui nous ressemblent ».
- 2 ■ Nous pensons qu'on peut toujours faire plus et mieux et participons volontiers à cette recherche. Notre image est importante et nous nous entourons de personnes qui réussissent. Nous recherchons de nouveaux produits et services qui amélioreront notre position sur le marché. Nous exigeons que vous fournissiez une prestation parfaite et que vous travailliez de manière efficace ; si nécessaire, nous vous y incitons. Certains n'arrivent pas à suivre notre cadence et atteindre notre niveau, et ils reculent devant nos exigences. Et oui, tout le monde ne peut pas attendre ce niveau.
- 3 ■ Nous n'avons pas de management, mais nous travaillons dans des équipes auto-organisées où chacun est totalement engagé et est accountable. Dans un monde chaotique, le processus de création est particulièrement dynamique, et prend des tournures surprenantes. La vision commune est ce qui nous guide, le reste (contrats, composition d'équipe, prise de décision et autres) est secondaire. Ce que nous changeons ne saurait être attribué à une seule partie, et cela n'est d'ailleurs d'aucune importance.

Caractéristiques de la culture souhaitée

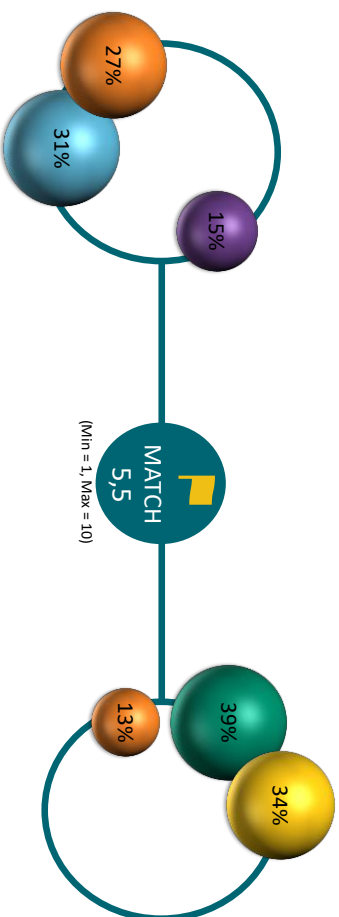
- 1 ■ Voir description ci-dessous.
- 2 ■ Nous comprenons que tout est l'œuvre de l'homme et que cela doit être respecté. Faites l'effort de communiquer avec nous, et impliquer-nous dans les changements et la prise de décision. Nous exigeons qu'il y ait de l'espace pour que chacun puisse être pleinement lui-même. Sinon, nous ne participons pas. Échanger avec nous peut prendre beaucoup de temps et nous pouvons être lents à prendre des décisions. Si ça ne vous convient pas, nous n'en avons que faire. L'harmonie exige du temps, c'est ainsi.
- 3 ■ Voir description ci-dessous.

Comparaison des valeurs personnelles du groupe à la culture souhaitée

- Les souhaits du groupe concernant une culture présentant les caractéristiques « le self-management » correspondent bien aux valeurs personnelles du groupe autonomie et synergie. Cela signifie que vous êtes potentiellement en mesure de fonctionner dans cette culture.
- Les souhaits du groupe concernant une culture présentant les caractéristiques « la communauté » ne sont pas en complète adéquation avec les valeurs personnelles du groupe. Si le groupe veut travailler dans cette culture, il faut probablement relever les défis suivants : Passer d'une méthode de travail cognitive et intelligente à une méthode sensible qui laisse de la place aux sentiments. Ne pas être uniquement attentif au résultat, mais aussi à la qualité de la collaboration et à des relations harmonieuses. Du résultat personnel au résultat de l'équipe. Demander à l'équipe de participer à la décision.

Profil de la structure

Actuelle



A des caractéristiques de :

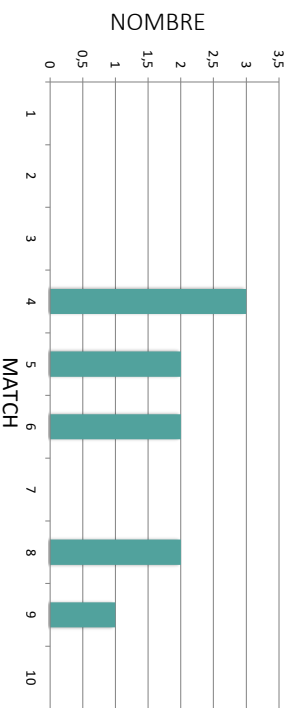
- 1er ■ l'institution
- 2e ■ le gagnant
- 3e ■ le foyer

A des caractéristiques de :

- 1er ■ la communauté
- 2e ■ le self-management
- 3e ■ le gagnant

Attention : dans un souci de transparence, seuls 2 ou 3 des scores les plus élevés sont affichés !

Écart correspondance



Moyenne correspondance structure : 5,5

Il y a écart correct dans la correspondance entre individu et structures.

Caractéristiques de la structure actuelle

- 1 ■ Notre organisation vise la fiabilité en optimisant les procédures, en employant les agents et les moyens au bon endroit et en couvrant le moins de risques possible. Nous nous en tenons rigoureusement aux règles et aux directives. Nos tâches sont décrites clairement, et nos actions sont évaluées par rapport à celles-ci. La qualité de notre travail est évaluée. Nous pouvons être perçus comme des bureaucrates et inflexibles.
- 2 ■ Notre organisation cherche de nouvelles solutions et les trouve en menant de bonnes analyses, en faisant appel à notre créativité, en exploitant les opportunités et en faisant preuve d'esprit d'entreprise. Nous avons une approche stratégique du travail et décidons sur base des meilleures propositions. Nous sondons les besoins de nos utilisateurs et ce que nous voulions le plus, c'est dépasser leurs besoins et attentes.
- 3 ■ Pour la tâche qui nous devons effectuer, nous avons besoin de spécialistes ou de maîtres joueurs et expérimentés. Notre organisation fournit les bons outils et les savoir-faire nécessaires pour que le travail soit bien fait. Nous atteignons notre objectif et résolvons les problèmes qui surviennent avec bon sens. Nous sommes fiers de notre travail.

Caractéristiques de la structure souhaitée

- 1 ■ Dans notre organisation, le développement et le bien-être de chacun et de tous sont la priorité. Elle implique tout le monde dans le processus de co-création de sorte que chacun se sente copropriétaire. Nous résolvons les problèmes en multipliant les échanges. Tout le monde participe à la prise de décision.
- 2 ■ Notre organisme remplit un rôle de cocréation et opte pour une approche intégrale. Il est attendu que nous nous auto-organisions et que notre attitude commune transcende l'intérêt de chacun. La transparence et la confiance sont les conditions pour pouvoir éliminer les niveaux hiérarchiques. Nos formes de collaboration sont fluides et semblent bâties sur du sable.
- 3 ■ Voir description ci-dessous.

Comparaison des valeurs personnelles du groupe à la structure organisationnelle souhaitée

- Les souhaits du groupe concernant des structures présentant les caractéristiques « la communauté » ne sont pas en complète adéquation avec les valeurs personnelles du groupe. Si le groupe veut travailler avec ces structures organisationnelles, il faut probablement relever les défis suivants : Passer d'une méthode de travail cognitive et intelligente à une méthode sensible qui laisse de la place aux sentiments. Ne pas être uniquement attentif au résultat, mais aussi à la qualité de la collaboration et à des relations harmonieuses. Du résultat personnel au résultat de l'équipe. Demander à l'équipe de participer à la décision.
- Les souhaits du groupe concernant des structures présentant les caractéristiques « le self-management » correspondent bien aux valeurs personnelles du groupe autonome et synergie. Cela signifie que nous êtes potentiellement en mesure de fonctionner dans ces structures organisationnelles.

Grandes lignes culture

THEME	MATCH	QUESTION	ACTUELLE	Vision commune	SOUTHATÉE		
6,5	▲ 5,3	1. Faire confiance vs. contrôler Dans notre organisation, on entend par "faire confiance" et "contrôler" :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>2</td><td>7</td></tr></table>	2	7	63% souhaite : chacun bénéficie d'une confiance totale et personne n'est contrôlé. Il existe des processus garantissant la participation de chacun en toute transparence
	2	7					
	9,8	2. Responsabilité Je me sens responsable :	44% trouve maintenant : de ma contribution à l'équipe et du bien-être de mes collègues.	<table border="1"><tr><td>3</td><td>3</td></tr></table>	3	3	42% souhaite : laisser en l'état.
3	3						
6,2	3. Leadership Le leader de notre organisation :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>3</td><td>6</td></tr></table>	3	6	49% souhaite : incarne notre culture, fait autorité et nous laisse le contrôle.	
3	6						
LEADERSCHIP	6,2	4. Processus de prise de décision Les décisions sont généralement prises :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>2</td><td>4</td></tr></table>	2	4	48% souhaite : de manière distribuée et par tout un chacun sur la base d'une charte de bonnes pratiques et de processus clairs.
	2	4					
	▲ 5,8	5. Gestion de crise En cas de crise au sein de notre organisation :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>5</td><td>5</td></tr></table>	5	5	43% souhaite : nous acceptons le flou et l'incertitude, nous faisons confiance et maintenons la transparence. Les décisions sont décentralisées sur la base de processus distribués.
5	5						
▲ 5,3	6. Vision de l'homme Dans notre organisation, les employés sont vus comme :	48% trouve maintenant : nous diminuons les dépenses et/ou nous nous concentrons sur nos activités principales.	<table border="1"><tr><td>3</td><td>5</td></tr></table>	3	5	50% souhaite : faibles et plein de potentiel, pouvant exprimer leurs talents dans un environnement favorable.	
3	5						
5,8	6,2	7. Environnement de travail Dans notre organisation, les employés sont vus comme :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>2</td><td>3</td></tr></table>	2	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
	2	3					
	6,1	8. Conventions sociales Les interactions quotidiennes avec mes collègues se caractérisent par :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>2</td><td>4</td></tr></table>	2	4	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
2	4						
6,5	9. Attitude face à l'apprentissage Notre organisation stimule les gens à apprendre :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>6</td><td>6</td></tr></table>	6	6	53% souhaite : laisser en l'état.	
6	6						
ATTITUDE	6,6	10. Gestion des conflits Dans notre organisation, les conflits :	51% trouve maintenant : en leur permettant de choisir eux-mêmes leur parcours d'apprentissage, au sein ou en dehors de l'organisation.	<table border="1"><tr><td>6</td><td>6</td></tr></table>	6	6	81% souhaite : sont vus comme un élément naturel du travail et de l'organisation. Ils permettent de grandir.
	6	6					
	◆ 3,7	11. Gestion de l'environnement. Notre organisation voit son environnement comme :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>4</td><td>9</td></tr></table>	4	9	53% souhaite : un système complexe où l'organisation apporte sa contribution de manière durable.
4	9						
6,8	12. Signification du succès Pour notre organisation, le succès :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	<table border="1"><tr><td>3</td><td>6</td></tr></table>	3	6	59% souhaite : laisser en l'état.	
3	6						
6,4	▲ 5,9	13. Vision de l'avenir Dans notre organisation, l'avenir est vu comme une chose :	49% trouve maintenant : à construire et faire tourner à notre avantage grâce à une vision et à des objectifs ambitieux.	<table border="1"><tr><td>2</td><td>3</td></tr></table>	2	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
	2	3					
	7,0	14. Objectif organisationnel L'objectif de notre organisation est de :	41% trouve maintenant : faire du profit, de la valeur pour nos actionnaires, grandir et devenir les meilleurs ou développer nos avantages.	<table border="1"><tr><td>6</td><td>7</td></tr></table>	6	7	41% souhaite : laisser en l'état.
6	7						
6,5	15. Promotion Dans notre organisation, les promotions :	61% trouve maintenant : sont subordonnées à notre réussite, à notre esprit de compétition et à notre connaissance du jeu politique.	<table border="1"><tr><td>5</td><td>4</td></tr></table>	5	4	42% souhaite : laisser en l'état.	
5	4						
OBJECTIF & ORIENTATION	▲ 5,6			<table border="1"><tr><td>7</td><td>3</td></tr></table>	7	3	
7	3						

Grandes lignes structure

THEME	MATCH	QUESTION	ACTUELLE	Vision commune		SOUTHATÉE
5,8 ▲	5,9 ▲	16. Flux d'informations L'accès à l'information est réglé de la façon suivante :	62% trouve maintenant : dépend de votre position dans la hiérarchie.	8	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
				3	3	42% souhaite : par les acteurs eux-même. Ils ont la plus grande liberté pour déterminer ce qu'ils apportent à la globalité de l'organisation.
				2	5	44% souhaite : Il n'y a pas de managers. Chacun gère lui-même son travail et ses projets et crée ses propres compétences.
				4	9	77% souhaite : est aussi plate que possible et consiste en des équipes autonomes qui se concertent de manière intensive.
LEADERSCHIP	6,7	20. Structure des réunions Les réunions et séances de travail :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	2	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
				2	2	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
				3	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
5,9 ▲	6,9	21. Politique d'embauche Lors d'une embauche, nous regardons si la personne :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	2	2	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
				3	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
				3	3	Les avis sur ce à quoi devrait ressembler la situation souhaitée divergent.
ATTITUDE	5,8 ▲	22. Coaching & accompagnement Dans notre organisation, l'accompagnement se fait :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	2	5	52% souhaite : sont aidés ou coachés. Le licenciement est évité autant que possible.
				2	5	52% souhaite : sont aidés ou coachés. Le licenciement est évité autant que possible.
				2	5	52% souhaite : sont aidés ou coachés. Le licenciement est évité autant que possible.
5,0 ▲	7,2	23. Mesures disciplinaires Ceux qui échouent dans mon organisation :	69% trouve maintenant : des actionnaires/propriétaires, sur la seule base des performance.	8	4	46% souhaite : de la société pour créer un monde durable en contribuant à l'instauration d'un meilleur climat et de meilleures relations sociales.
				3	9	81% souhaite : incombe aux équipes responsables, de plus il est demandé un haut degré de coopération.
				3	6	58% souhaite : c'est à la base, sur le terrain que sont faits planification et budget. Ensuite les-mêmes vont chercher l'approbation du management.
				6	7	63% souhaite : est fixe par chacun, sur base de l'évaluation des collègues. On connaît le salaire de tout le monde.
OBJECTIF & ORIENTATION	5,4 ▲	24. Accountability (Responsabilité, Redevabilité, Tranparance) Notre organisation est accountable auprès :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	3	6	56% trouve maintenant : est fixe par rapport à des fonctions bien définies, des barèmes et/ou l'ancienneté.
				3	6	56% trouve maintenant : est fixe par rapport à des fonctions bien définies, des barèmes et/ou l'ancienneté.
				3	6	56% trouve maintenant : est fixe par rapport à des fonctions bien définies, des barèmes et/ou l'ancienneté.
4,0 ◆	5,6 ▲	25. Responsabilité en termes de résultat Dans notre organisation, la responsabilité en termes de résultat :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	6	7	63% souhaite : est fixe par chacun, sur base de l'évaluation des collègues. On connaît le salaire de tout le monde.
				6	7	63% souhaite : est fixe par chacun, sur base de l'évaluation des collègues. On connaît le salaire de tout le monde.
27. Système de rémunération Dans notre organisation, la rémunération :	4,0 ◆	26. Planification & budgétisation Nous planifions et budgétisons de la façon suivante :	Les avis sur la situation actuelle divergent.	6	7	63% souhaite : est fixe par chacun, sur base de l'évaluation des collègues. On connaît le salaire de tout le monde.
				6	7	63% souhaite : est fixe par chacun, sur base de l'évaluation des collègues. On connaît le salaire de tout le monde.