

Les systèmes de valeur

Une nouvelle approche

Nous changeons le monde plus rapidement que nous pouvons changer nous-mêmes, et nous appliquons au présent les habitudes du passé.

Winston Churchill

Engineering Management Selection
E.M.S.SA

Le pourquoi d'une approche basée sur les systèmes de valeurs

- Elle concerne tous les managers dont l'environnement change
- Ceux qui sont confrontés à des cultures différentes (USA, Asie, Suisse allemande)
- Ceux qui sont les agents du changement pour leur entourage et dans les entreprises

Le changement et ses conséquences

- On recherche des personnes plus complexes dans leur fonctionnement et dans leurs performances
- L'accélération du rythme du changement amplifie l'importance de la personnalité des collaborateurs pour la réussite des projets
- Ils devront traiter avec des personnes possédant des manières de penser très diversifiées

Les systèmes de valeurs: c'est quoi ?

- Il s'agit de comprendre pourquoi certaines personnes arrivent à changer et d'autres pas
- C'est un outil qui concerne les **mécanismes du changement**
- C'est s'intéresser à **comment** on pense, plutôt qu'à **ce qu'on** pense
- C'est un instrument de connaissance de soi et des autres

Systemes de valeurs : origines

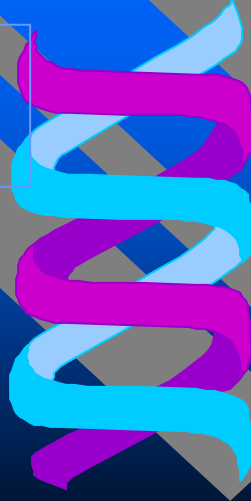
- Mèmetique
- Psychosociologie
- Théorie des conflits
- Recherches de Clare Graves

Mèmetique: science de l'étude des mèmes

- Mème = idée, information de base qui se propage dans la pensée (analogue aux gènes)
- VMème = ensemble de mèmes (Value Memes)
- Un mème naît, se diffuse et meurt
- Un ensemble de VMèmes participe à l'existence d'un Système de valeurs

Principes de Graves

Environnement
&
les problèmes
qu'il pose



Le(s) cerveau(x)
&
les solutions
qu'il(s) trouve(nt)



Principes de Graves

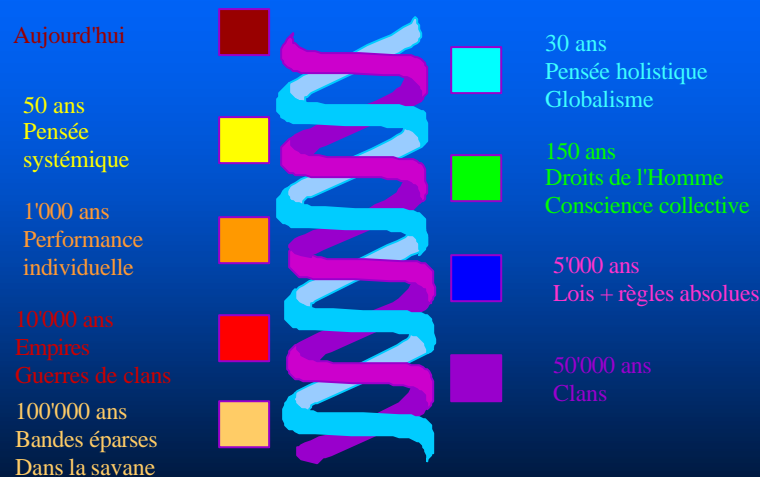
- Le développement humain est un processus qui subordonne les anciens systèmes de pensées à de nouveaux systèmes plus complexes... tant que les anciens problèmes ne resurgissent pas
- Les gens ont tendance à changer leurs systèmes de valeur quand leurs conditions d'existences changent
- Certains ne sont pas équipés pour aller vers des systèmes plus complexes

Principes de Graves

- Chaque système de valeurs génère des capacités et des comportements positifs et négatifs
- On peut fonctionner simultanément avec plusieurs systèmes de valeurs
- Il n'y a pas de corrélation entre les systèmes de valeurs et :
 - l'âge
 - la race
 - le sexe
 - l'intelligence

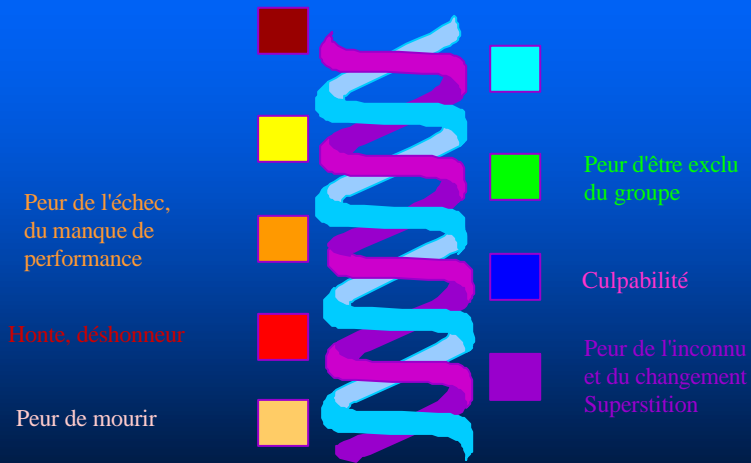
La spirale dynamique

Les travaux de Clare Graves, Don Edward Beck et Christopher C. Cowan



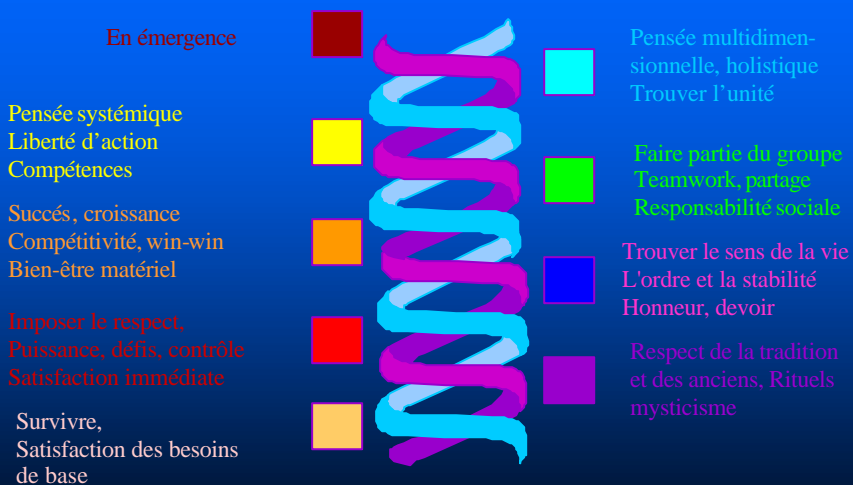
La spirale dynamique

Les peurs



La spirale dynamique

Les motivations



La spirale dynamique

Les démotivations

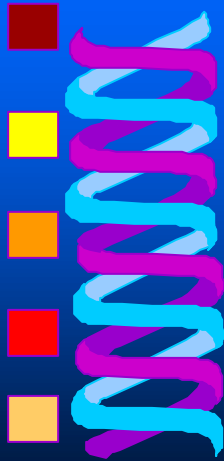
En émergence

Imposer des règlements
sans raison, bloquer
l'accès à l'information

Contre la rémunération
aux résultats, niveler
collectiviser, légiférer

Faire perdre la face,
Montrer plus de pouvoir
Paraître faible, s'excuser

Maltraitance physique



Favoriser le court terme
Au détriment de la vie à
long terme, vision étroite

Contester les idéaux/buts
du groupe, favoriser
la compétition agressive

Attaquer patrie, religion,
les symboles, la hiérarchie
Désobéir, mentir

Violer les rituels,
Accélérer le changement
et les incertitudes

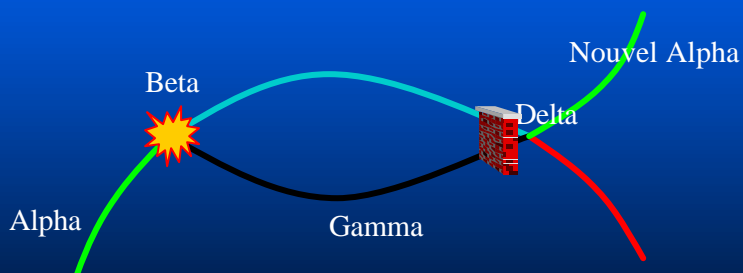
Méthodes de changement classiques

- Force (honte)
- Enseignement, doctrines, nouvelles règles (culpabilité)
- Gain matériel (basé sur résultat)
- Cercle d'initiés (motivations profondes)
Séminaires réduits pour une intense réflexion stratégique
- Fun, apprentissage de nouvelles choses

Les 6 conditions du changement

- Potentiel (fermé, arrêté, ouvert)
- Solution
- Dissonance
- Vision
- Barrière
- Consolidations

Les étapes du changement



Pour conclure

- Mieux comprendre les autres permet d'être plus efficace et de créer des synergies
- Mieux communiquer permet d'aller vers l'interdépendance et la vie en réseau
- Cultiver le savoir-être... conduit à mieux savoir-faire

Conclusion

Ce n'est point dans l'objet que réside le sens des choses, mais dans la démarche.

Antoine de Saint-Exupéry