



9 LEVELS®

PERSONAL
value systems

14 octobre 2016

analyse actuelle
PERSONAL
MAX MUSTERMANN

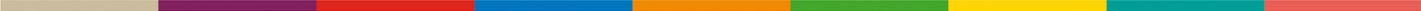


Objectif: Arbeitsumfeld

Votre consultant 9Levels:
Rainer Krumm
Eywiesenstr. 6
88212 Ravensburg

T+49 - 751 - 295954 - 21

rainer.krumm@9levels.com



9 LEVELS OF VALUE SYSTEMS (9 NIVEAUX DE SYSTÈME DE VALEURS)

9 LEVELS[®]

PERSONAL
value systems

« *Mesurez ce qui peut être mesuré, et rendez mesurable ce qui ne peut pas l'être.* »

Galileo Galilei

Le modèle 9 Levels of Value Systems décrit le développement de système de valeurs des individus, des groupes et des organisations. Il nous permet d'atteindre un meilleur niveau de compréhension et, surtout, de mettre en évidence certains domaines nécessitant le changement.

Comment une personne s'intègre-t-elle dans une entreprise, comment un département ou une équipe utilise-t-elle ses valeurs guidant l'action dans les tâches? Quels sont les défis que posent l'environnement? Et le marché? À quel point les systèmes de valeurs actuels sont-ils prometteurs? Les défis actuels et futurs peuvent-ils être surmontés avec notre prise de conscience de valeurs et du comportement actuel?

Le modèle 9 Levels est un méta-modèle de valeur, un modèle de développement pour la personnalité et l'évolution des organisations et des cultures.

Pourquoi les valeurs sont-elles importantes ?

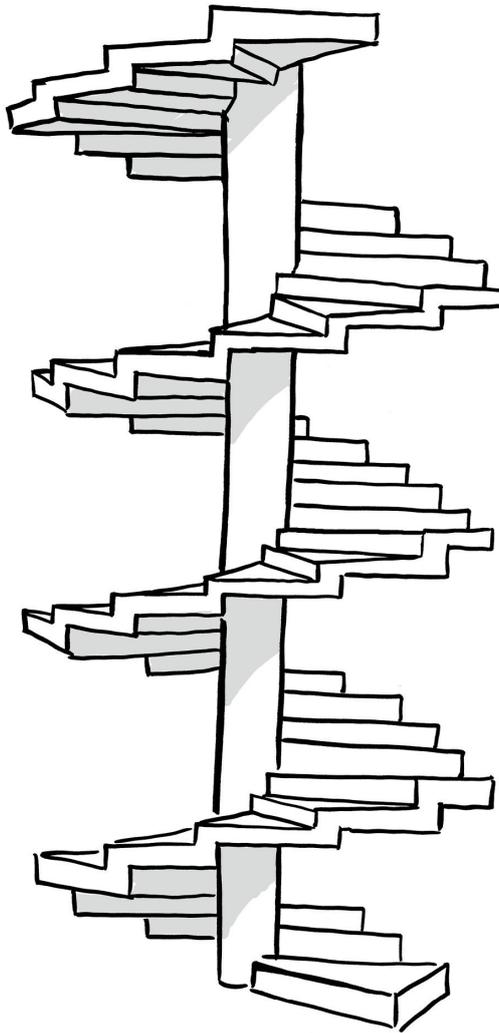
Les valeurs sont les éléments constitutifs d'une culture. Ils définissent le sens et la signification au sein d'un système social (groupe, société, etc.). De nom-

breux modèles se fondent sur les types de comportement des individus ou sur des typologies fixes. Le modèle à 9 niveaux va plus loin : il récupère les valeurs. Une valeur modérée par la culture sert de "ligne directrice" pour un individu, lui permettant ainsi de comprendre et de reconnaître le monde. Celle-ci devient, par conséquent, une hypothèse utilisée pour le développement comportemental. Les valeurs fondamentales guidant le comportement sont analysées et stockées, et contrôlent la pensée et les types de comportement des individus, des départements et des organisations. Les cultures d'entreprise se présentent comme suit :

- Les valeurs guident les personnes
- Les valeurs indiquent les directions
- Les valeurs représentent le fondement des évaluations. Qu'est-ce qui est bien et qu'est-ce qui est mal ?
- Les valeurs accomplies nous rendent heureux et satisfaits
- Les valeurs non accomplies nous rendent malheureux et insatisfaits

Pour comprendre ces systèmes de valeurs et pouvoir les mesurer, nous avons développé trois outils d'analyse sur des bases scientifiques, qui ont fait leurs preuves dans le conseil, le coaching et la formation.

LE MODÈLE 9 LEVELS



LES NIVEAUX PERSONNELS



1er niveau : BEIGE

Le premier niveau constitue le niveau le plus fondamental de la vie et de la conscience. Les gens vivent en petits groupes ou unités qui offrent un certain degré de protection et de sécurité en termes de besoins de base, tels que la nourriture, l'eau, la chaleur et la reproduction. Au niveau BEIGE, les individus sont animés par l'instinct et agissent intuitivement. Les perceptions sensorielles sont prononcées. Elles sont motivées par la peur primitive de perdre l'énergie nécessaire pour survivre. À ce niveau, il n'existe pas de formes de vie organisées de vie ou de systèmes sociaux. Par conséquent, à ce stade il n'existe pas d'entreprises de développement.



2ème niveau : POURPRE

Au deuxième niveau, les gens se considèrent comme faisant partie d'un système social, comme membres d'une communauté, d'un clan, d'une tribu ayant un patriarce, un chef comme leader. La communauté assure la protection, la sécurité et le sentiment très important d'appartenance. C'est le niveau des ancêtres - se référant au groupe, à la famille, au clan. De nos jours, nous avons des clubs, des fraternités et des petites entreprises.

Tout fonctionne selon un ensemble de règles qui n'est pas fixe, et qui n'est pas remis en cause. Le fait que les règles soient déterminées par une autre personne ne dérange pas les gens au niveau POURPRE. Au contraire, ils pensent qu'ils sont entre de bonnes mains et se sentent satisfaits. Le sacrifice et l'obéissance sont nécessaires. L'autorité d'un leader n'est jamais remise en question. En fin de compte, le leader est la seule personne qui peut utiliser son pouvoir pour protéger la communauté de situations dangereuses et d'attaques extérieures.

Le chef se considère également responsable envers ses membres. Dans l'exercice de ses fonctions, le leader ne s'occupe pas seulement de la communauté, mais agit également de manière autoritaire. Il ne remet jamais en question ses propres décisions et actions parce que le pouvoir est considéré comme quelque chose d'absolument légitime. La hiérarchie est clairement structurée et le remplaçant est généralement déterminé et accepté par des règles fixes, comme par exemple la succession. Le leader est responsable du bien-être de l'ensemble du groupe et il est donc important pour lui de savoir ce qui arrive

à chaque membre du groupe. Bien que l'accent soit mis sur le consensus, la décision finale est prise par le leader. Au niveau POURPRE, la conscience est magique et mystique. Les traditions et les coutumes sont maintenues - la superstition a également sa place.

Les personnes au niveau POURPRE pensent principalement avec l'hémisphère droit de leur cerveau, et ont une vue claire et nette des choses et sont très conscients de leur corps et de l'espace qui les entoure. À ce stade, les personnes sont aussi des précurseurs en termes de créativité et de sentiments, avec une faiblesse prononcée pour les personnes qui se distinguent par des compétences particulières, comme, par exemple, une forme de perception inhabituellement prononcée. Tout ce qui s'est déjà produit est lié aux expériences, aux personnes et aux lieux concernés. Le moment où les choses ont eu lieu, le mois ou l'année, n'est pas important. Tout comme les peuples primitifs, les gens du niveau POURPRE croient aux forces supérieures de la nature, aux esprits, et au pouvoir des âmes des défunts. Les pouvoirs surhumains sont vénérés dans les rites et apaisés par des sacrifices. Dans le monde civilisé, les rituels familiaux, les traditions et la communauté sont d'une grande importance. Les personnes à ce stade sont absolument satisfaites de leur rôle en tant que membre d'un groupe, de leurs tâches et du travail qui y est lié. Ils aiment se rendre utiles et soumettent leurs propres besoins à cette fin. Cette relation absolue sur le « nous » empêche ces personnes de quitter leurs rôles définis - à moins que le leader n'en décide autrement. Ce phénomène est accepté sans problème. Les valeurs personnelles sont l'identification, la solidarité, la volonté de faire des sacrifices et les coutumes. Dans l'ensemble, la dépendance au groupe est très grande.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau POURPRE :

- la tradition
- les liens sanguins
- les coutumes
- la transmission des traditions
- la patrie
- les rituels
- le respect des tabous
- l'obéissance
- la sécurité
- la conscience du magique et du mystique
- la protection
- la volonté de faire des sacrifices
- l'engagement
- l'hospitalité
- le désir d'époques archaïques et de magie
- le sentiment d'appartenance
- l'habitude
- l'assurance de l'existence continue
- la conformité

LES NIVEAUX PERSONNELS



3ème niveau : ROUGE

Au troisième niveau, les gens se considèrent comme des conquérants et des dirigeants de nouveaux domaines. La recherche du pouvoir, de l'indépendance et du prestige les distingue. Les personnes du niveau ROUGE font confiance à leur propre bonheur, à leurs forces et à leurs capacités. Le "moi" vient au premier plan. Les ressources sont utilisées à des fins personnelles et, indépendamment des pertes. Les ROUGES peuvent rapidement prendre l'initiative et peuvent souvent sembler puissants et innovants. À ce niveau, l'humain est égocentrique, sûr de soi et ambitieux tant qu'il s'agit de son propre succès. Ils décident les choses de manière impulsive, en se fiant uniquement à leurs propres compétences, à des occasions momentanées et à l'effet de leur forte personnalité sur les autres. En présence d'un groupe, ils se voient dans une position élevée et s'attendent à ce que les autres les respectent et les admirent. Ils ne se soucient pas vraiment du groupe, à moins que le groupe ne puisse servir à leurs propres fins. Ils ne connaissent pas les règles ou les lois - en effet, ces choses ne sont pas les bienvenues. La personne la plus forte domine.

Pour le ROUGE, l'idée d'avoir à se soumettre à une autre personne de quelque façon que ce soit est inimaginable. Il est particulièrement important pour eux de sécuriser l'espace qu'ils ont conquis, qui ne peut leur être pris ni par l'attaque, ni par le scandale. Quoi qu'il fasse, il le fait parce qu'il le veut ainsi - et uniquement pour son propre intérêt. Dans le cas où quelque chose ne fonctionne pas comme prévu, la faute incombe exclusivement à d'autres ou les conditions n'étaient tout simplement pas remplies. Les personnes du niveau ROUGE ne penseraient jamais à chercher le reproche en eux-mêmes : ils sont incapables d'admettre leurs erreurs.

Les personnes de ce niveau pensent et agissent dans le présent. C'est également la raison pour laquelle elles ne s'inquiètent jamais des potentielles conséquences que leurs actions pourraient avoir pour l'avenir. L'épargne-retraite ou les soins médicaux préventifs ont une moindre importance et ne s'intègrent

pas à leur façon de penser. Ils ne s'engageraient jamais pour quelque chose qui, à leurs yeux, ne procure pas un avantage immédiat.

Les gens du niveau ROUGE peuvent avoir des tendances positives et négatives : ceux ayant des tendances positives peuvent inspirer d'autres personnes avec leurs attitudes vivante et constructive. Elles aiment rester proches d'elle, car elles peuvent être sûres qu'elles ne vont pas s'ennuyer et peuvent être emportées par leur élan et leur créativité. Par ailleurs, les choses sont toujours excitantes. Face aux individus qui ont des tendances négatives, les gens préfèrent garder leurs distances parce qu'ils savent qu'ils peuvent en souffrir. Quiconque fait affaire avec à une personne du niveau ROUGE, doit garder à l'esprit les avantages que cette personne peut tirer de cette relation. Si quelqu'un menace un individu de ce stade, il est probable que ce dernier risque de perdre.

Dans l'ensemble, il est difficile pour les personnes du niveau ROUGE ayant des tendances conservatrices de leurs caractères, de s'intégrer dans la société, dans laquelle est de vivre pleinement son personnage. Les individus ROUGES sont conquérants des marchés et des organisations de ventes structurelles.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau ROUGE :

- l'assurance
- le pouvoir
- le courage
- la confiance en soi
- le prestige (respect, admiration, peur)
- l'honneur
- l'agression
- la force
- l'impulsivité
- la domination
- l'indépendance
- la conquête, par ex. de nouveaux marchés
- l'exigence de respect
- l'existence orientée, l'égoïsme, la pensée concrète
- le courage
- le succès personnel
- gagner à tout prix
- l'admiration de soi
- éviter la « honte »

LES NIVEAUX PERSONNELS



4ème niveau : BLEU

Au quatrième niveau, les gens recherchent des règles et des lois et se considèrent comme faisant partie d'un système de réglementation. Ils démontrent des structures et des responsabilités claires qui régissent leur façon de vivre et d'agir. Ce niveau est composé de personnes ordonnées qui défendent la justice, la loyauté et la vérité. Le niveau BLEU indique un sens prononcé du devoir et de la discipline. L'identité s'obtient par le collectif. Les hiérarchies sont mises en évidence, les descriptions de poste sont importantes et des règles et structures sont introduites.

Les règlements, les lois et les responsabilités qui prévalent ici apporte aux personnes de ce niveau soutien et protection. Il est évident d'accepter l'ensemble de l'organisation sans poser de questions. Les tâches sont fixées en fonction d'une division définie du travail ; les hiérarchies sont respectées les unes des autres sans avoir à craindre que « les autres mettent leur nez dans leurs affaires ».

Pour les personnes du niveau BLEU, il est important de respecter ses obligations, de maintenir son travail à un niveau approprié, d'être absolument honnête et sincère envers les autres et de s'identifier fortement à un groupe. La communauté elle-même leur donne la sécurité nécessaire pour survivre. Pour se sentir heureux, les individus du niveau BLEU s'abstiennent de faire respecter ses propres intérêts et préfèrent s'adapter au grand public. La concentration sur le « nous » est extrêmement forte car les gens du niveau BLEU sont attentionnés par leur groupe et ses valeurs. Ce fort sentiment d'appartenance se manifeste souvent par l'utilisation de symboles ou d'un uniforme. Les symboles ou les uniformes correspondants peuvent, par exemple, indiquer à quel groupe les individus appartiennent ou quel niveau ils occupent dans la hiérarchie d'un groupe. Ce dernier point est particulièrement important parce qu'il définit un champ de responsabilité clair qui leur donne une sécurité dans leur domaine de responsabilité. La transparence absolue signifie qu'il n'y a pas de points où l'ambiguïté pourrait faire surface.

Il y a aussi des caractéristiques négatives et positives au niveau BLEU. Les personnes qui ont des tendances négatives sont intolérantes, étroites d'esprit, et ont besoin de beaucoup de temps pour prendre des décisions, s'imposent des contraintes et ont tendance à se fixer des règles strictes. Les personnes ayant ces caractéristiques aiment attirer les gens qui "veulent appartenir à ce groupe". Quiconque ne les rejoint pas, est automatiquement considéré comme un ennemi qui refuse d'obéir aux règles du groupe. Les autres opinions ne sont pas correctes et ne sont pas tolérées.

Les personnes ayant des tendances positives sont très stables et ont un sens aigu des responsabilités. Respecter les lois et les règlements et garantir le bien-être de tous est important pour eux. Tout ce qu'ils font est bien structuré, consciencieux et extrêmement organisé - on peut compter sur eux. Les supérieurs se sentent à l'aise en leur présence parce qu'ils rendent le personnel attentif, honnête et courtois. Les personnes ayant des tendances positives au niveau BLEU vivent en accord avec leurs valeurs et celles-ci donnent simultanément un sens et une structure à leur vie. Les grandes entreprises au style de gestion conservateur se retrouvent souvent au niveau BLEU. Il y a des représentants de cette orientation à tous les niveaux hiérarchiques.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau BLEU :

- le devoir
- la qualité
- la loi et l'ordre public
- la discipline
- la culpabilité et l'innocence
- la stabilité
- la loyauté
- l'ordre
- la fiabilité
- le contrôle
- la vérité
- la patience
- la conformité aux règles
- le rang et le statut
- la clarté
- le respect de la hiérarchie
- la justice
- la sécurité
- les titres

LES NIVEAUX PERSONNELS



5ème niveau : ORANGE

Au cinquième niveau, les personnes se concentrent sur leur propre succès, ainsi que sur le maintien et l'augmentation du niveau de prospérité qu'ils ont atteint. L'amélioration de leur propre développement et de leur performance est étroitement liée à leur approche axée sur les processus et les objectifs. Néanmoins, les personnes du niveau ORANGE ne perdent pas de vue l'ensemble du processus. Le succès individuel ne se fait pas nécessairement aux dépens des autres. Lorsque l'on travaille avec d'autres, s'accorder sur les objectifs est un facteur déterminant.

Carrière, succès, liberté et prospérité - c'est ce à quoi les personnes aspirent au niveau ORANGE. Ils veulent être les meilleurs dans leur profession et ainsi bien vivre en toute sécurité. La carrière est importante pour eux non seulement à cause de l'argent, mais aussi parce qu'ils sont reconnus par leurs performances. Leur zèle leur permet d'accumuler de plus en plus d'expérience - en fin de compte, le monde est rempli de chances à saisir - et leur comportement exige un certain niveau d'indépendance. Ce faisant, ils se consacrent à la science et à la technologie, utilisant volontiers ce savoir-faire et le ciblant pour améliorer leur vie. Leur désir extrêmement fort d'acquérir des connaissances et des compétences signifie que les gens ORANGE savent très bien jusqu'où ils peuvent compter sur eux-mêmes. Ils n'ont pas peur de prendre des risques : « Qui ne risque rien n'a rien ». Le fait d'être à jour fait simplement partie du fait d'être à l'avant du peloton. Les individus du niveau ORANGE sont très fiers d'avoir une personnalité avec des forces individuelles et se concentrent sur eux-même plutôt que sur l'organisation. Cette approche centrée sur le « moi » est typique à ce niveau. Les personnes à ce niveau sont sûres d'elles, avec de solides compétences en matière de planification et une approche ciblée. Elles voient habituellement les aspects positifs de la vie et utilisent ses connaissances avec habileté pour surmonter les difficultés personnelles. Elles ne se laissent pas emporter par des pensées négatives, elles sont conscientes qu'elles peuvent ralentir ou même empêcher le développement personnel. L'indépendance est très importante pour elles : en fin de compte, elles savent mieux que quiconque ce qu'elles peuvent faire et n'ont pas à compter sur d'autres personnes pour atteindre un objectif. « Gagner » est au sommet de l'échelle du succès. Par ailleurs, elles sont toujours bien équipées pour cela : au lieu de penser de manière conventionnels, les personnes du niveau ORANGE savent qu'il y a aussi un monde extérieur. Elles sont capables de comprendre rapidement le tableau d'ensemble, de voir comment les choses sont liées les unes aux autres, ce qui se passe en même temps et comment elles peuvent gérer tout cela. Cette « vision à 360 degrés » leur donne une position idéale, à la fois en tant qu'individus, au sein d'un groupe ou d'une organisation. Les personnes de ce niveau aiment participer à des concours pour se prouver à elle-mêmes et aux autres à quel point elles sont performantes. Si elles revendiquent une place respectable, elles profiteront au maximum de la réputation associée à cette

9 LEVELS[®]

PERSONAL
value systems

position de tête. L'entreprise pour laquelle elles travaillent est très importante et elles aiment en parler. Il va de soi qu'elles ne travaillent que pour des entreprises qui ont une bonne réputation sur le marché. D'autres entreprises ne leur fourniraient pas les opportunités dont ils ont besoin et dont ils cherchent pour leur développement personnel. Ces individus utilisent leur employeur comme une référence. Ils décideront de changer d'emploi dès que ce dernier ne pourra plus leur offrir ce qu'ils veulent. Les personnes du niveau ORANGE ne sont pas liées à une entreprise pendant toute leur vie. Cette certaine instabilité font d'elles des compagnons agités.

Si une personne du niveau ORANGE a des tendances négatives, elle fera preuve d'un esprit de compétition prononcé, d'un sens de la pression et de la cupidité. Ces personnes se soumettent à un certain niveau de stress, ce qui fait d'eux des victimes d'épuisement professionnel. Dès qu'il y a quelque chose à vivre qui en vaut la peine, ils y consacrent toute leur attention. Tout comme les activités intéressantes les attirent, il en va de même pour les personnes fascinantes, en particulier celles qui se trouvent plus haut dans la hiérarchie. Si l'image extérieure correspond à leur vision, cela les fascine tellement que leur homologue peut certainement montrer quelques "bizarreries" qu'elles passeront outre. Ce qui est typique à une personne de ce niveau ayant des tendances négatives, c'est le désir de se précipiter trop rapidement dans les processus de changement. Très souvent, les employés sont oubliés dans des processus de cette nature. De même, ils succombent à la pression d'atteindre des objectifs à court terme - en mettant en danger l'établissement d'objectifs stratégiques à long terme.

Si les personnes du niveau ORANGE sont positives, elles sont douées de la capacité d'inspirer les autres par leur positivité. Elles seront considérées comme des modèles par leur impressionnante motivation et performance exceptionnelles. Les gens du niveau ORANGE trouvent une satisfaction professionnelle dans un environnement actif : lors de restructurations d'entreprises, d'innovation et de changement rapide.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau ORANGE :

- la performance
- le prestige (symboles de statut)
- la responsabilité
- le succès personnel + le succès global
- symboles de statut/statut
- l'orientation vers la carrière
- la compétition
- la productivité
- l'orientation vers l'objectif
- l'orientation vers le profit
- l'orientation vers le succès
- l'orientation vers les résultats
- la richesse
- les défis
- la pensée d'entreprise
- l'indépendance
- l'acceptation
- l'objectif
- la création de valeur
- la croissance économique et monétaire

LES NIVEAUX PERSONNELS



6ème niveau : VERT

Au 6ème niveau, les gens considèrent que le succès est le résultat de la bonne configuration de l'équipe. Les gens du niveau VERT se concentrent sur l'atteinte des objectifs, mais le font en combinant l'esprit d'équipe, l'action collective et l'atteinte d'un consensus. Ils s'efforcent d'assurer un succès collectif à long terme. Les rencontres, les personnes et les relations sont plus importantes que toute autre chose. Les gens VERT sont constamment à l'écoute de leur environnement et ne pensent pas en termes absolus, mais plutôt en tenant compte de différents points de vue. Le renforcement des équipes, la mise en réseau, l'atteinte des objectifs et le succès sont également une priorité au niveau VERT. Mais dans ce cas, le succès est basé sur la rencontre avec d'autres personnes!

Pour les individus du niveau VERT, établir les bons contacts est synonyme d'un succès personnel durable. Ils ne sont pas intéressés par l'amélioration de leur propre apparence ou par leurs performances remarquables. L'accent est mis sur le rassemblement des bonnes personnes autour d'eux. Les relations sont plus importantes pour eux que toute autre chose. Cela permet d'atteindre un consensus et de nourrir l'esprit d'équipe, mais peut aussi dégénérer en discussions sans fin. Ils ont une compréhension unique des relations interpersonnelles et attachent beaucoup d'importance à la coopération. Ils sont en communication permanente avec leur environnement, ce qui leur permet non seulement d'élargir leurs connaissances, mais aussi de détecter très tôt les tensions latentes et les développements positifs. Ils sont clairement centrés sur le « nous ». Les gens du niveau VERT sont très sociables. Ils observent, apprennent, acquièrent de l'expérience, élargissent constamment leurs horizons à travers la réflexion et l'échange d'idées. Leur sens prononcé de la conscience signifie qu'ils sont très bons pour « s'écouter eux-mêmes » : leur instinct leur dit s'ils sont sur la bonne voie. En quelque sorte, ils ont la capacité de « lire entre les lignes ». Cette capacité de conscience fait d'un individu du niveau VERT une véritable personne humaine. Leurs compétences sociales sont aussi bonnes pour le travail dans l'équipe de projet qu'avec les clients. Leur comportement authentique, qui leur permet de montrer leurs émotions, ainsi que l'honnêteté et l'appréciation des autres, font d'eux des partenaires et des coéquipiers très appréciés. Pour ce qui est de prendre des décisions, ils écoutent toujours ce que chaque partie a à dire, puis ils pèsent le pour et le contre. Dans les questions controversées, ils exercent souvent une influence apaisante, gardent une vue d'ensemble sur la situation et agissent en tant que médiateurs. Ces compétences sont bonnes pour eux et ils obtiennent ainsi une validation personnelle. En même temps, cela les rend dépendants de la

force émotionnelle du groupe. L'égalité entre des sexes est tout aussi importante pour eux que l'égalité des chances, l'équité, l'empathie et la coopération. Ils considèrent l'échange constant avec les autres comme un enrichissement personnel. Les gens du niveau VERT sont cosmopolites, et ressentent un fort sentiment de responsabilité envers les autres. Ils ne feraient jamais rien qui pourrait désavantager ou même nuire à quelqu'un d'autre. Un aspect positif des individus de ce niveau est la capacité de faire du bon travail en équipe.

Même à ce niveau, il existe une connotation négative qui rend souvent les personnes affectées, incapables de prendre des décisions. Elles passent trop de temps à discuter et ne parviennent à aucune conclusion - et encore moins à tout ce qui pourrait être mis en œuvre. Ceci est renforcé par leur nature très sensible. Les tendances négatives du niveau VERT s'expriment dans le fait que les personnes courent le risque de perdre le contact avec la réalité et d'agir involontairement dans leur propre intérêt, plutôt que dans celui du groupe.

En général, on trouve les individus du niveau VERT dans des équipes multifonctionnelles.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau VERT :

- la coopération
- l'ouverture d'esprit (envers le monde entier)
- la tolérance
- l'harmonie
- le consensus
- la responsabilité pour les autres
- le dialogue
- l'intégration (des personnes)
- l'empathie
- la participation
- l'égalité
- l'appréciation
- la justice
- les droits de l'homme
- l'adaptation
- la communauté
- assurer le succès à long terme
- la croissance humaine et personnelle

Les premiers et deuxièmes rangs

Les niveaux 1 à 6 sont les niveaux du premier rang. Ces niveaux répondent aux besoins de base qui découlent des conditions de vie de chacun. À partir du deuxième rang, les niveaux sont répétés, bien qu'ils prennent en compte les résultats des six premiers niveaux et se concentrent sur le sens de la signification et sens des besoins.

LES NIVEAUX PERSONNELS



7ème niveau : JAUNE

À partir du septième niveau, les avantages des niveaux précédents sont reconnus, utilisés et combinés. Le résultat est le deuxième rang : les individus des niveaux précédents considéraient le monde et la compréhension du monde comme étant corrects uniquement de leur propre point de vue. Ils étaient incapables de gérer des perspectives multiples. Au niveau JAUNE, l'accent est mis sur l'augmentation des connaissances, la flexibilité, la compétence et l'indépendance. Les membres de ce niveau pensent généralement d'une manière multi-perspective et systématique avec un haut niveau d'abstraction, de réseaux et de collaborations changeantes. Les possessions matérielles, le pouvoir et le statut sont secondaires.

Les personnes du niveau JAUNE tirent parti de leur propre expertise et de leurs réseaux pour atteindre les objectifs qu'ils visent dans des domaines considérés comme importants. La croissance et le développement doivent être activement encouragés, idéalement avec des processus constants. Le changement est toujours le bienvenu, ce qui apporte la variété nécessaire. Ils se limitent à ce qui est le plus proche et le plus nécessaire, ce qui leur permet d'agir de manière pratique et responsable. Ils utilisent volontiers les systèmes parce qu'ils peuvent les soutenir dans leurs projets. Être indépendant, acquérir une grande quantité de connaissances, être créatif et agir sous sa propre responsabilité est extrêmement important pour eux. Contrairement au niveau VERT, les individus du niveau JAUNE n'ont aucune difficulté à faire face à des énoncés ou des situations ambigus. Contrairement aux membres des niveaux précédents, ils n'ont pas besoin de poursuivre les discussions jusqu'à ce que tout le monde soit parvenu à un accord, ils sont capables d'accepter simultanément des opinions divergentes. Il en va de même pour la pensée paradoxale et les principes qui se contredisent. Ils voient ce genre de choses comme une incitation à découvrir et à comprendre de nouvelles choses et comme une opportunité à saisir pour élargir leurs connaissances. Les connaissances qu'ils ont déjà acquises, ainsi que la capacité de remarquer et d'accepter les sentiments, forment le fondement de leur sens prononcé de la confiance en soi. Les personnes du niveau JAUNE apprennent constamment, selon leurs propres désirs, et utilisent toutes les ressources à leur disposition. Ils aiment expérimenter et n'ont aucune difficulté à faire des erreurs, car cette nouvelle expérience va élargir leurs horizons. Leur soif de connaissance font d'eux des personnes particulièrement sensibles avec un grand talent pour reconnaître et interpréter les émotions. Ce "moi étendu" font d'eux de véritables maîtres de l'apprentissage, qui aiment aussi passer du temps seuls pour renforcer leur conscience de soi. Leur désir de développement personnel est plus fort que leur désir de richesse et de pouvoir. Lorsqu'une personne de ce niveau rencontre une personne d'un autre niveau, ils n'ont aucun problème à « s'adapter » et faire avancer la communi-

cation. Ils considèrent chaque niveau comme important et ne doit pas être exclu du système global. Ils vivent et agissent librement selon leur devise personnelle : « Un monde noir et blanc serait fade. C'est sa variété de couleurs qui le rend intéressant. » Ils sont conscients que chacun peut monter ou descendre l'échelle des couleurs, en fonction de son système de valeurs personnelles. Ils veulent toujours savoir ce que les autres pensent, seulement parce que les pensées des autres peuvent les aider à prendre des décisions. Néanmoins, ils ne dépendent pas nécessairement de ces pensées - ils sont simplement curieux. Dans une relation, les personnes du niveau JAUNE tiennent leur partenaire en haute estime et ne sont pas possessives. Comparé aux personnes des niveaux ROUGE et ORANGE, les personnes du niveau JAUNE considèrent l'individu comme la chose la plus importante, dans la mesure du raisonnable. Ils restent toujours fidèles à eux-mêmes, même lorsqu'ils communiquent sur un pied d'égalité avec des personnes d'autres niveaux. Cette authenticité en fait des interlocuteurs appréciés qui sont toujours francs avec les autres. Ils se concentrent sur « le moi », en mettant au premier plan leur propre développement personnel. Très souvent, les personnes du niveau JAUNE paraissent arrogantes, froides et distantes.

Les tendances négatives incluent l'impatience qui est jugée comme étant condescendant, et le fait d'être insensible aux sentiments des autres peut culminer le fait que les individus du niveau JAUNE sont considérés comme irresponsables et égoïstes. Ils ont aussi tendance à se surestimer.

Les tendances positives pour le niveau JAUNE comprennent l'ouverture et la tolérance envers les autres et leurs besoins. Ce niveau est très flexible et n'insiste pas pour que les choses restent les mêmes, même s'il reconnaît qu'il y a une certaine cohérence dans la plupart des choses.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau JAUNE :

- l'individualité
- l'auto-réflexion
- la multi-perspective
- l'intégration systémique
- la connaissance
- la créativité
- le développement personnel
- l'intégration
- la responsabilité personnelle
- le réseautage
- l'apprentissage tout au long de la vie
- l'appréciation du caractère unique
- la vision
- l'autonomie
- l'expertise avérée
- la croissance active (mentale/connaissances)
- l'intégration (des connaissances)
- l'ouverture d'esprit (envers les autres opinions et les formes de connaissances ou de logique polycontextuelle)
- l'innovation

LES NIVEAUX PERSONNELS



8ème niveau : TURQUOISE

Au huitième niveau, les actions des gens sont motivées par la durabilité et l'holisme. Les individus du niveau TURQUOISE pensent de manière holistique, globale, écologique et intuitive. Ils se concentrent sur le bien-être du monde et gèrent leur vie et leur travail en conséquence. Par leur attitude altruiste, les gens du niveau TURQUOISE peuvent être à la fois observateurs et créateurs.

À ce niveau, l'accent est mis sur l'ensemble et la préservation de la création. Les membres de ce niveau ont des idéaux élevés, une conscience spirituelle prononcée ainsi qu'une vision globale des choses du monde. Grâce à ces qualités, ils réussissent toujours à impressionner les autres avec des idées inhabituelles et peuvent interpréter les choses d'une manière totalement différente. Dans tout ce qu'ils font, ils se fient à leur instinct et à leur intuition, et ils accordent une grande importance à la durabilité de leurs actions. Ils ont un grand sens des responsabilités envers la communauté et sont donc très centrés sur le « nous ». Ils sont conscients que tout ce qu'ils font a des conséquences et en sont parfaitement conscients lorsqu'ils prennent des décisions. Dans la conversation, les gens du niveau TURQUOISE sont très présents et rencontrent leurs interlocuteurs au niveau approprié - tout comme ceux du niveau JAUNE. Ils éprouvent de l'empathie avec les autres ne leur coûte absolument aucun effort. Ce qu'ils disent prend tout de suite un sens pour tout le monde, ce qui rend les choses encore plus agréables pour leurs confrères.

Les personnes du niveau TURQUOISE s'appuient également sur les connaissances de tous les niveaux précédents, principalement pour le bien commun. Elles ont une perception sensorielle éveillée et passent leur journée avec le plus haut niveau de compréhension possible. Cela leur permet d'être mentalement et spirituellement ouvertes dans la mesure où elles peuvent reconnaître à la fois les chances et les opportunités ainsi que les erreurs et les mauvaises interprétations - ce qui n'a jamais été réalisé par les gens à d'autres niveaux, car leur accès à ce niveau a été empêché par des restrictions, des règles, des contraintes et des croyances. Ces compétences extraordinaires ne les rendent cependant pas meilleures ou plus heureuses.

Là encore, il y a des tendances négatives qui se révèlent en ces personnes à travers des comportements naïfs ou radicaux, ou dans un idéalisme sans limites.

Les valeurs suivantes décrivent le niveau TURQUOISE :

- la durabilité
- l'holon (un tout en tant que partie d'un autre tout)
- la responsabilité pour l'avenir de la vie
- l'action systémique
- l'acceptation de la complexité globale
- améliorer les conditions de vie de toutes les formes de vie
- la responsabilité d'entreprise pour la communauté
- le sens écologique et social et contexte général
- l'intuition collective
- l'orientation vers la nature
- la conscience spirituelle au profit de l'humanité
- les idéaux élevés
- la réconciliation globale
- l'auto-organisation des systèmes de vie
- la prévoyance
- l'intelligence du réseau



9ème niveau : CORAIL

Jusqu'à présent, le neuvième niveau n'a été décrit que de façon rudimentaire. C'est un niveau distinct, mais il y a peu d'individus, et encore moins de groupes, au niveau CORAIL. Néanmoins, l'accent est toujours mis sur « le moi », mais en aucun cas en relation avec le pouvoir et le prestige ; il est plutôt associé à un grand respect pour toutes les choses vivantes. Les personnes du niveau CORAIL préfèrent résoudre les problèmes du monde sur une base individuelle. Ils vivent en sachant qu'il n'y a pas de limites qui ne sont pas générées par l'action humaine et la nature. Sur le plan économique, ce niveau joue un rôle mineur, mais pourrait devenir important sur le plan socio-politique et écologique à l'avenir. Comme dans le cas du niveau BEIGE, le niveau CORAIL ne fait pas directement partie du système développé et n'est donc pas non plus mesuré.

LES ORIGINES DU MODÈLE

Le modèle 9 Levels est basé sur les conclusions du professeur Clare W. Graves et ses recherches sur une période de plus de 20 ans.

Clare W. Graves (1914 - 1986) était professeur de psychologie à l'Union College de New York (USA). Il n'était pas seulement engagé dans la recherche, mais a également travaillé pendant des années en tant que conseiller pour des entreprises, des cliniques et des établissements d'enseignement. Sa recherche a été déclenchée par un étudiant qui a demandé à Graves qui, de tous les théoriciens (Maslow, Freud, Jung, Rogers, Watson, etc.), avait vraiment raison. Il a demandé à ses élèves de rédiger un rapport décrivant un être humain adulte. Il a alors remarqué que, bien que ces descriptions soient très différentes, des éléments récurrents et un certain système de classification pouvaient être identifiés. Cela l'a amené à identifier les différents stades de développement de l'existence humaine, dont l'exploration est devenue un objectif clé de ses recherches. Graves a commencé à développer sa théorie dans les années 50. Le modèle a d'abord été proposé comme « Spirale Dynamique » par Christopher Cowan et Don Beck. Graves a présenté son modèle dans un article, publié en 1966 dans le Harvard Business Review, intitulé « Deterioration of Work Standards ». Dans cet article, il a décrit son modèle comme les « Niveaux de comportement humain ». Plus tard, Graves a appelé sa théorie le « modèle de l'émergence cyclique des niveaux de l'existence », un modèle qui décrit la diversité du développement humain d'une manière très complexe et multi-perspective. Dans sa théorie et ses recherches, Graves a combiné quatre disciplines scientifiques différentes :

- biologie et neurobiologie
- psychologie et la théorie des types de personnalité
- sociologie et anthropologie
- théorie des systèmes

Le premier livre allemand sur ce modèle de base du système de valeurs de Graves a été co-écrit par Rainer Krumm (fondateur et directeur de l'institut 9 Levels), Martina Bär-Sieber et Hartmut Wiehle, publié en 2007 par Gabler Verlag. Il s'intitule « Unternehmen verstehen, gestalten, verändern - das Graves-Value-System in der Praxis » (comprendre, créer, changer les entreprises - le système de valeur de Graves en pratique), établissant ainsi le fondement de cette théorie de base dans les pays germanophones. Entre-temps, la troisième édition avait déjà été publiée. En outre, divers autres livres ont été publiés, pour une variété d'utilisations et en s'appuyant sur le modèle de base de Graves. Le système de valeur de Graves présente un modèle ouvert de théorie des valeurs, montrant ainsi comment des individus ou des systèmes entiers (départements, entreprises, organisations) s'orientent et sur quoi ils agissent.



C'est donc un outil très utile pour ceux qui travaillent dans des organisations ou avec des équipes, ainsi que pour ceux qui coachent des individus.

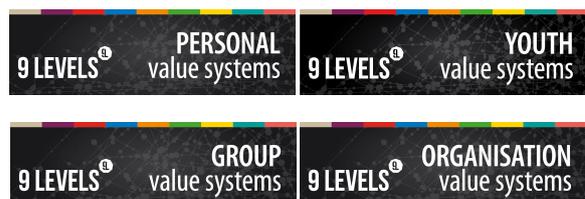
Transformer ce modèle en 9 niveaux de systèmes de valeurs était l'étape logique à franchir pour transformer cette théorie en un outil d'analyse valide et scientifiquement fondé et la combiner avec une utilisation de longue date dans la pratique du conseil et du coaching. L'objectif est de combiner la théorie de base avec les résultats des recherches actuelles et les questions d'actualité liées aux conditions de vie et au monde des affaires.

Le modèle 9 Levels est une simplification de la théorie de Graves, ce qui la rend applicable au développement des personnes, des groupes et des organisations. Les systèmes de valeurs - également appelés « ADN psychologique » - expriment les mentalités, les doctrines, les sentiments intérieurs, les causes des actions et des réactions et les principes organisationnels. Ceux-ci deviennent mesurables à l'aide de la méthode 9 Levels et constituent donc la base du développement et de la gestion du changement.

Les orientations actuelles des valeurs et les niveaux de conscience, ainsi que les changements sur le marché, peuvent être compris et les ajustements nécessaires peuvent être faits. Il devient plus clair de comprendre pourquoi un individu s'adapte bien ou pas avec les valeurs d'autres niveaux. Les utilisateurs reconnaissent et comprennent la pertinence d'autres orientations de valeurs et peuvent également lancer et façonner des initiatives de changement pertinentes.

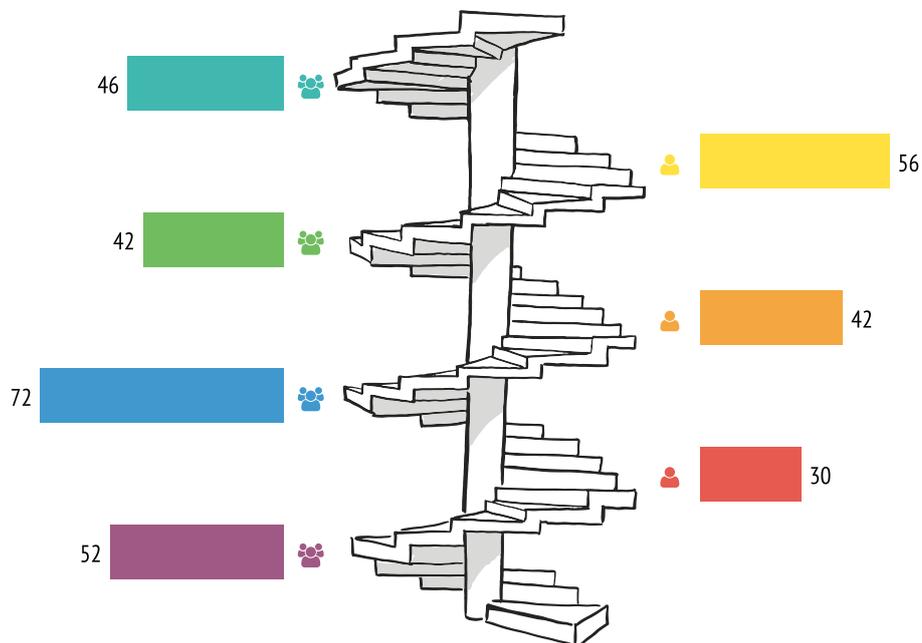
Trois perspectives d'observation

- **Système de valeurs personnel** – pour le développement de personnalité réussi et le coaching sur mesure
- **Youth Value System** – Personal Value System especially for adolescents and young adults
- **Système de valeurs de groupe** – pour le développement d'équipe et le coaching d'équipe
- **Système de valeurs d'organisation** – pour le développement d'organisation et l'optimisation de la culture d'entreprise

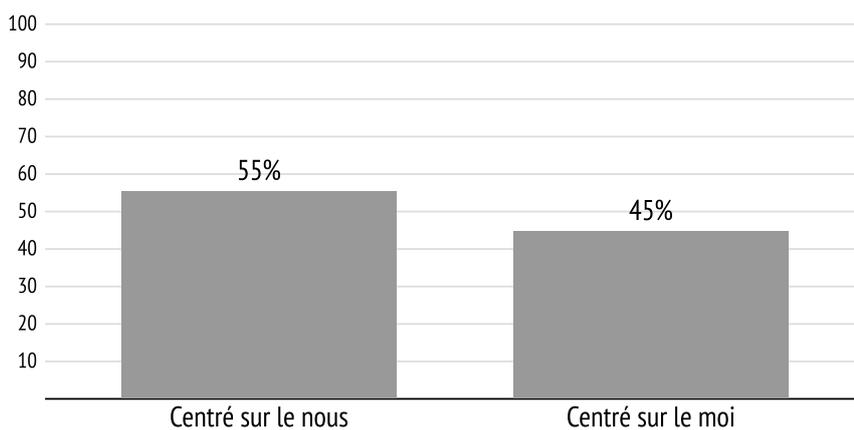


RÉSULTAT DU SYSTÈME DE VALEURS PERSONNEL

Score des niveaux dans le modèle :

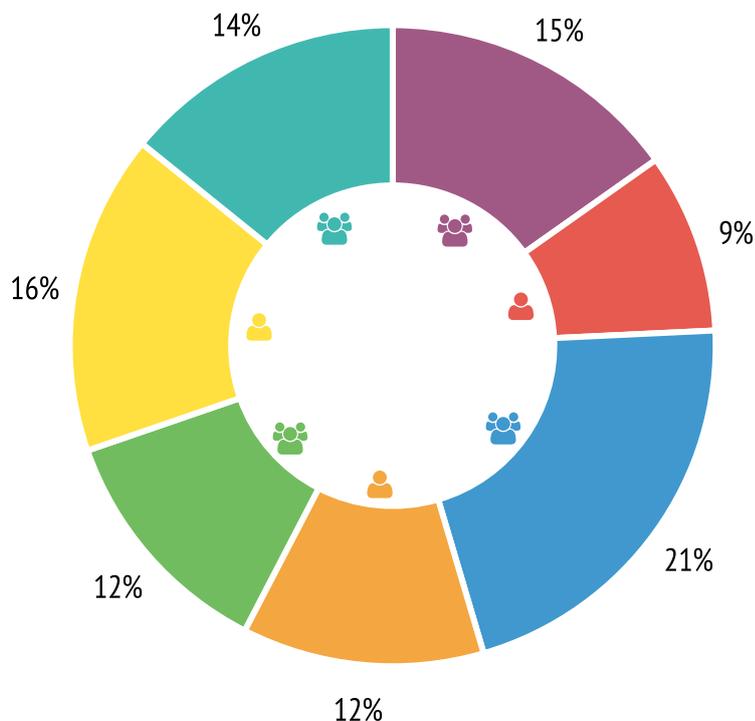


Distribution de la concentration sur le « NOUS » par rapport à la concentration sur le « JE »



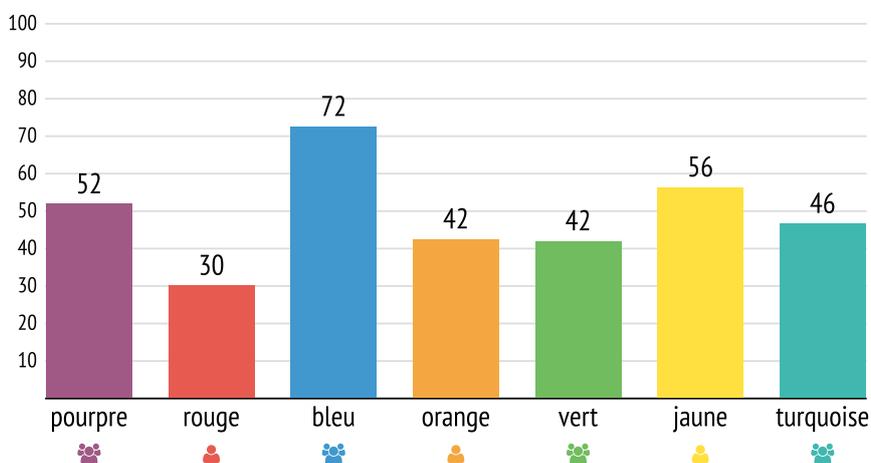
RÉSULTAT DU SYSTÈME DE VALEURS PERSONNEL

Score des niveaux dans le diagramme circulaire :



*Percentages may not total 100 due to rounding.

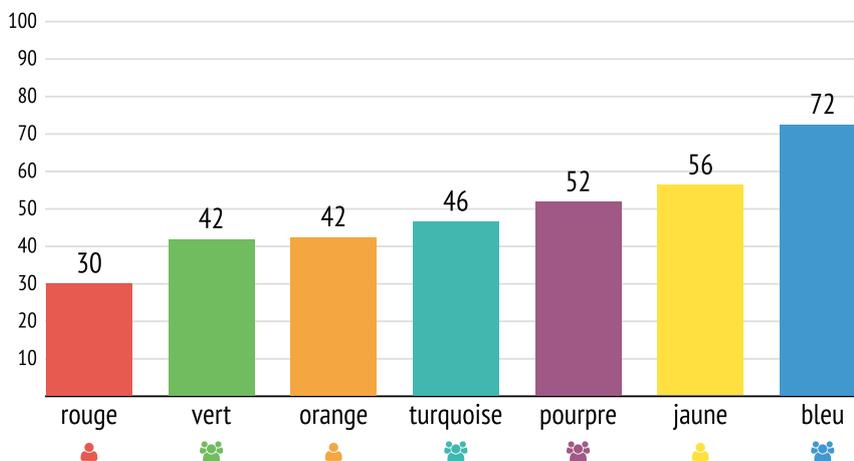
Score des niveaux dans l'ordre du modèle :



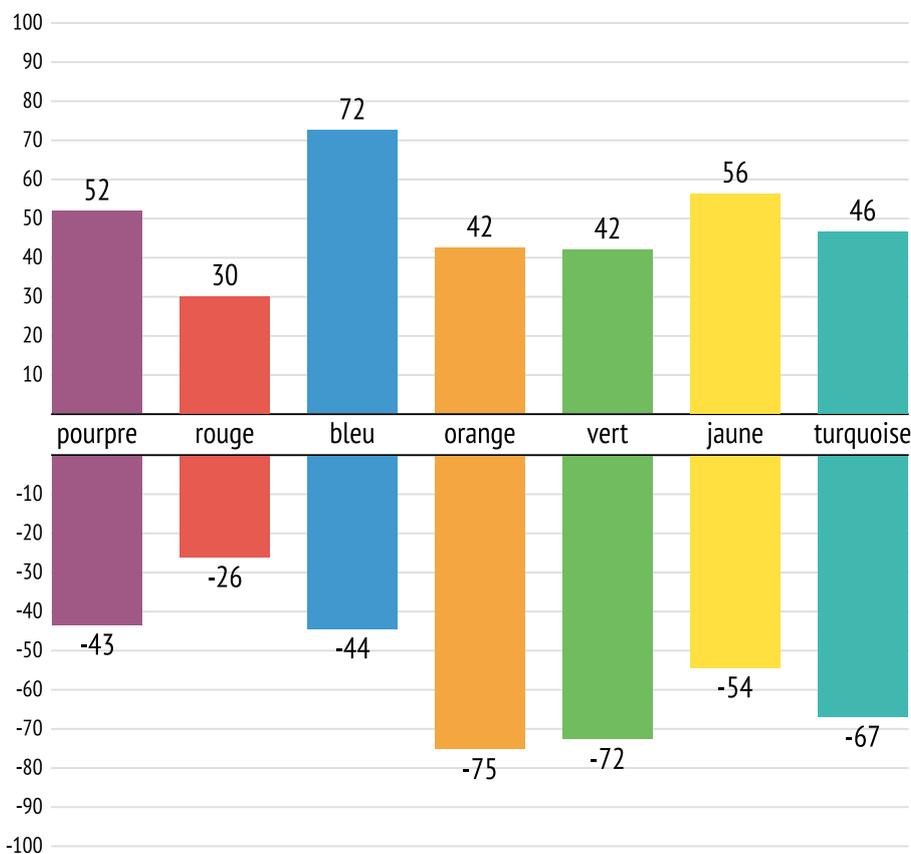
RÉSULTAT DU SYSTÈME DE VALEURS PERSONNEL



Score des niveaux par intensité :



Score des niveaux avec des difficultés :



ANALYSE

Avec 72 points, votre score le plus élevé est dans le 4ème niveau : BLEU.

Les gens du niveau BLEU considèrent généralement leurs propres intérêts comme secondaires et sont soumis à un principe d'ordre supérieur. Ils relèvent les défis du monde en utilisant des règles, des lois, des règlements, des responsabilités et des accords clairs. Les valeurs importantes du niveau BLEU comprennent le devoir, le maintien de la qualité du travail, la clarté, la discipline, la loyauté absolue et le sentiment d'appartenance à un groupe, une famille ou une organisation. Cela reflète un désir de trouver toutes les formes de sécurité dans une communauté. Le niveau BLEU place toujours l'organisation au-dessus de l'individu et est centré sur le "nous", ce qui correspond à la croyance que le système du niveau BLEU et ses valeurs sont très importantes. Cette attitude est fortement orientée vers l'extérieur. Les caractéristiques négatives du niveau BLEU sont la rigidité, l'intolérance, le fondamentalisme, l'obsession, les longs processus décisionnels et la tendance à une réglementation exagérée. Les individus à ce niveau qui ont des tendances positives font preuve de stabilité et de sens des responsabilités, sont consciencieux et s'engagent en faveur de la loi, de l'ordre et du bien commun. Ils sont également bien organisés et systématiques dans leurs actions. Ils sont loyaux envers leurs autorités et on peut leur faire confiance. Ils croient en leurs valeurs et trouvent un sens et une structure dans leur vie.

Motivation et apprentissage

Faire du bon travail est une évidence pour les membres de ce niveau, et la reconnaissance se fait par le biais de récompenses. De plus, les employés du niveau BLEU apprécient les domaines de compétence clairement définis et valorisent les certificats, licences ou diplômes comme preuve des compétences acquises. En revanche, les erreurs doivent être corrigées. À cet égard, les employés comptent sur l'équité et surtout sur la constance.

Management et leadership

Des responsabilités, des structures et des hiérarchies claires ainsi qu'un style de management autoritaire sont privilégiés. L'autorité n'est pas remise en question et les tâches sont exécutées de façon fiable et dans les temps. La flexibilité et les tâches étendues ne sont pas les bienvenues et peuvent surcharger les individus de ce niveau.

On s'attend à ce que la direction soit autoritaire et présente un style de leadership directif correspondant. En outre, les dirigeants doivent représenter l'entreprise, fournir un cadre réglementaire et assurer la routine, structurer des tâches, définir et clarifier les règles. À ce niveau, le manque d'orientation, de direction et de structure, ainsi qu'un style de gestion coopérative, ne sont pas considérés comme appropriés. Les discussions peuvent être interprétées comme une faiblesse du leader.

Les employés de ce niveau acceptent leur supérieur principalement en raison de son poste et de son niveau hiérarchique ; ils s'identifient plus étroitement avec l'entreprise que les employés des niveaux précédents. Enfin, ils sont performants et travaillent consciencieusement. En général, le statut est très important. Les employés attendent un soutien pour faire face à leurs tâches. Les descriptions de poste au niveau BLEU sont claires et non ambiguës. L'employé est tenu d'acquiescer des qualifications supplémentaires pour des tâches avancées. La formation continue joue un rôle de plus en plus important à partir de ce niveau.

Ventes

Les vendeurs du niveau BLEU ont besoin d'une définition précise des tâches et des descriptions des compétences, et ils veulent être formés et dirigés en cas de nouvelles tâches. Ils veillent toujours au respect des règles et attendent la même chose de leurs supérieurs. Dans une organisation de vente du niveau BLEU, l'accent est mis sur la bonne exécution du travail. La recherche du contrôle passe avant la complexité ; le champ d'application des descriptions de poste, des processus et des règles sont clairement définis et la qualité des produits et des services est encouragée plutôt que d'augmenter les ventes. Par exemple, des processus et des exigences définis garantissent que les transactions se ressemblent toujours et que toutes les informations importantes sont incluses. Par conséquent, les instructions et les spécifications ne proviendront plus de l'exécutif en tant que personne. Ils appartiennent plutôt au système global, à l'entreprise. Même si un manager change de poste, les règles restent les mêmes. Les réclamations des clients sont traitées et enregistrées selon des règles définies. Dans un scénario idéal, cette information sera même transmise à l'employé en charge de la qualité, qui enquêtera et veillera à l'amélioration.

ANALYSE

Avec 56 points, vous avez également obtenu un score élevé dans le septième niveau : JAUNE. Le niveau JAUNE est le premier à voir les avantages des niveaux précédents, à les utiliser et à les combiner. Les membres de ce niveau pensent d'une manière systémique intégrée, multi-perspective et stratégique. En même temps, ils pensent d'une manière plus abstraite, centrée sur les idées et les concepts, dans le but de développer des voies claires. Leur expertise et leurs réseaux sont utilisés pour atteindre les objectifs fixés dans une variété de formes d'apprentissage et de travail. Ils aspirent à une croissance active et à un changement permanent, en agissant de manière pragmatique et responsable. Les valeurs telles que la connaissance, l'indépendance, la créativité, le développement personnel et l'autonomie sont importantes pour eux. De même, les individus de ce niveau sont capables de faire face aux ambiguïtés et aux contradictions, de penser de manière paradoxale et de rester fidèles à des principes simultanément contradictoires. Ils ont un haut niveau d'estime de soi qui leur permet d'accepter et d'admettre leurs défauts et d'en tenir compte dans leurs processus de prise de décision. Le niveau JAUNE absorbe l'information de manière intellectuelle, émotionnelle, intuitive et méditative. Ils apprécient le fait d'être seuls, ce qui est la source de leur conscience de soi et de leur autodétermination. Le principe de l'apprentissage et de l'expérimentation tout au long de la vie est l'une de leurs caractéristiques fondamentales. Ils apprennent sans cesse, décident eux-mêmes de l'orientation à suivre et utilisent toutes les sources et ressources disponibles. La manière dont ils s'expriment est très importante pour eux. Leur désir de se développer de façon permanente est plus important que celui des possessions et du pouvoir. Le JAUNE est capable de communiquer et de s'entendre avec des gens d'autres niveaux sur un pied d'égalité. Ils sont conscients que chaque niveau est important, utile et nécessaire, et que tout le monde est capable de monter et de descendre dans les niveaux. L'opinion d'autres personnes peut les aider dans leur processus de prise de décision, mais elle ne constitue pas un facteur décisif. Ils entretiennent des relations sans aucune revendication de propriété et avec un haut niveau d'appréciation.

Motivation et apprentissage

À ce stade, la connaissance existe toujours dans des contextes concrets. Les motivations sont des difficultés pour lesquelles des solutions et des conclusions individuelles sont trouvées. Ainsi, l'apprentissage est hautement motivé et indépendant. Les connaissances requises maintenant existent déjà ou sont collectées de manière ponctuelle jusqu'à ce qu'une solution puisse être trouvée. L'apprentissage tout au long de la vie a une très haute priorité. La flexibilité et la volonté d'apporter autant que possible ses propres connaissances caractérisent la compréhension de base du niveau JAUNE et servent aussi de motivation.

Management et leadership

Les individus au niveau JAUNE sont assez difficiles à diriger parce qu'ils ne s'impliquent que dans des projets qui les intéressent vraiment. Ils travaillent de façon très indépendante, n'acceptant le leadership qu'en fonction de la situation et des personnes qui possèdent les connaissances ou les compétences les plus pertinentes pour une tâche particulière à un moment donné.

Les employés apprécient de recevoir des ordres de leurs supérieurs, à condition que ceux-ci répondent à des attentes élevées en termes de qualité et de quantité. Ils n'acceptent que des directives axées sur les objectifs, aiment leur liberté, valorisent uniquement un leader avec un haut niveau d'expertise, font savoir à leur leader, ce dont ils ont besoin pour faire leur travail et aiment avoir une relation ouverte avec leurs supérieurs.

La gestion d'un employé au niveau JAUNE n'a pas grand chose à voir avec le leadership classique. Il est vrai que l'employé a un sens de la hiérarchie et serait en mesure de l'apprécier. Cependant, il se considère aussi assez fort et mûr pour ne pas avoir besoin d'ordres. Au lieu de cela, ils se chargeront de tâches s'ils estiment qu'elles sont raisonnables en termes de résultat global. Par ailleurs, ils s'accorderont toujours une marge de manœuvre supplémentaire pour déterminer la meilleure façon d'accomplir les tâches.

En ce qui concerne la direction, on attend d'elle qu'elle soutienne les employés dans l'exécution de leurs tâches, qu'elle discute avec eux de tous les sujets, de la répartition des tâches à la fixation des objectifs, qu'elle accepte les suggestions des employés, qu'elle soie ouverte aux penseurs créatifs et à la liberté d'expression et qu'elle favorise le plein épanouissement des employés au sein d'une entreprise.

Ventes

Le modèle de vente classique est abandonné dans son intégralité. Bien qu'il soit encore possible d'approcher directement les clients potentiels, cela ne prend plus la forme traditionnelle de la négociation par téléphone. Les projets réussis sont utilisés comme tremplin pour approcher les clients. Les gens du niveau JAUNE ciblent les entreprises, leur présentent une étude de cas, et indiquent si un concept similaire fonctionnerait également dans leur entreprise. Le résultat d'un tel échange est une discussion franche. Si la coopération est utile, tant mieux. L'expertise constitue un autre outil de marketing. De nombreux spécialistes sont généreux dans le partage de leurs connaissances par le biais de blogs, de bulletins d'information, de livres et d'articles spécialisés dans les journaux, et sont ainsi découverts. Dans le cadre du marketing régulier et des médias sociaux, il est donc possible d'atteindre des clients potentiels et de générer de l'intérêt. Une condition préalable à ce type de marketing est

ANALYSE

que l'expertise, les services et les produits offerts par l'entreprise soient exceptionnels.



Plus les processus de vente sont complexes, plus l'expertise devient importante, plus la pensée en réseau est cruciale pour le succès. Les employés du niveau JAUNE sont des moteurs importants de l'innovation et de la compétitivité.

VALEURS ET RÉSISTANCES :

Votre sélection de valeur de niveau le plus élevé :

Dans ce questionnaire, il vous a été demandé de choisir 3 termes correspondant à votre niveau le plus élevé et de les placer dans l'ordre.

Vous avez sélectionné et ordonné les valeurs suivantes :

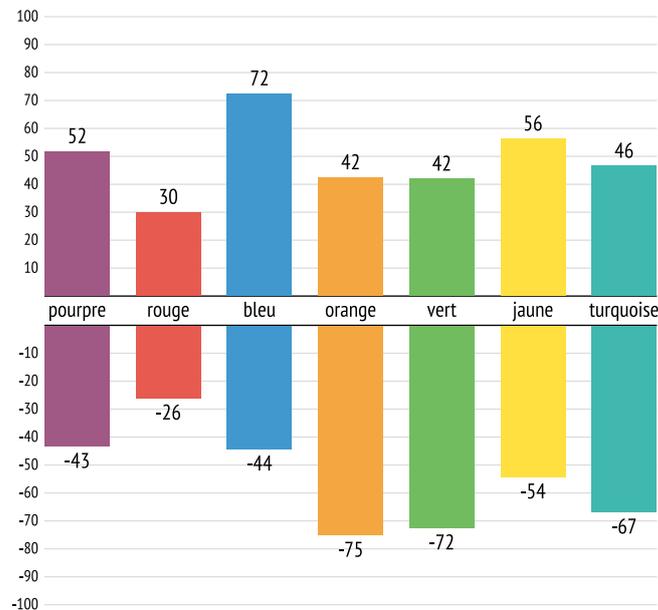
1. stabilité
2. ordre
3. obligation

Les options suivantes sont encore disponibles :

- qualité
- loi et justice
- contrôle
- sécurité

Question de réflexion :

Qu'entendez-vous par ces valeurs et comment se manifestent-elles dans la vie quotidienne et dans vos pensées et actions ?



Les valeurs sélectionnées pour votre meilleur niveau de difficulté:

Dans ce questionnaire, il vous a été demandé de choisir 3 termes correspondant à votre meilleur niveau et de les placer dans une séquence.

Vous avez sélectionné et ordonné les valeurs suivantes :

1. performance
2. orientation vers l'objectif
3. responsabilité

Les options suivantes sont encore disponibles :

- innovation
- défi
- pensée d'entreprise
- indépendance

Question de réflexion :

Qu'entendez-vous par ces valeurs et comment se manifestent-elles dans la vie quotidienne et dans vos pensées et actions ?

QUESTION DE RÉFLEXION :

- **Sur quoi vous êtes-vous appesanti en remplissant le questionnaire ?**
- **Quels sont vos niveaux dominants ?**
 - » De quelle manière sont-ils visibles ?
 - » Quels sont les avantages et les inconvénients possibles qui peuvent en découler pour vous ?
 - » D'autres niveaux étaient-ils dominants dans le passé ? Lesquels ?
 - » Dans quelles situations ou conditions cela était-il le cas ?
- **Quels sont vos niveaux les moins distincts ?**
 - » De quelle manière cela est-il apparent ?
 - » Quels sont les avantages et les inconvénients possibles qui peuvent en découler pour vous ?
 - » D'autres niveaux étaient-ils plus faibles dans le passé ? Lesquels ?
 - » Dans quelles situations et conditions cela était-il le cas ?
- **Avec quels niveaux avez-vous personnellement des problèmes ?**
 - » Quel comportement ou qu'est-ce qui pose problème dans ce cas ?
 - » Que pourriez-vous apprendre de ces niveaux ?
- **Quelles situations dans votre vie ont conduit à un changement dans vos systèmes de valeurs ?**
 - » Pensez aux situations et événements professionnels, personnels et privés.
- **Quelles sont les parties de votre carrière que vous avez trouvées agréables et satisfaisantes ?**
 - » Pourquoi ? Qu'est-ce qui les a déclenchées chez vous ?
 - » Quels sont les aspects que vous aimeriez retrouver aujourd'hui, ou qu'est-ce qui ne vous conviendrait peut-être plus ?
- **Quelles sont les parties de votre carrière que vous avez trouvées désagréables et décevantes ?**
 - » Pourquoi ? Qu'est-ce qui les a déclenchées chez vous ?
 - » Cependant, quels sont les aspects que vous aimeriez retrouver aujourd'hui ?
- **Quelle est la situation idéale à laquelle vous aspirez actuellement ?**
 - » Qu'est-ce qui est important pour vous ?
 - » Qu'est-ce qui doit absolument être présent ?

REMARQUES

L'INSTITUT 9 LEVELS FOR VALUE SYSTEMS



L'Institut 9 Levels for Value Systems est une institution de conseil spécialisée dans la mesure et l'analyse des systèmes de valeurs chez les individus, les groupes, les organisations et les systèmes. Fondé sur des principes scientifiques et testé dans la pratique : c'est notre devise.

Le fondateur de cet institut, Rainer Krumm, a l'expérience de programmes de changement dans plus de 20 pays, en travaillant avec plus de 50 nationalités différentes.

Les cultures d'entreprise et d'équipe sont des éléments clés pour une entreprise prospère et durable. La culture d'entreprise peut être mesurée et, si nécessaire, modifiée de manière durable. Ce n'est pas une voie simple, mais elle est viable.

De nombreuses influences de gestion, ainsi que la théorie du professeur Claire W. Graves, ont été intégrées dans le développement de ce modèle qui est constamment testé dans la pratique. Par les utilisateurs pour les utilisateurs - c'est la seule façon dont les projets et les mesures peuvent être couronnés de succès.

Le monde change de plus en plus, que cela nous plaise ou non. La capacité d'adaptation des entreprises est un facteur clé pour l'avenir. Il est important d'utiliser des analyses de valeur et, si nécessaire, d'appliquer les changements afin de placer les entreprises dans une position sûre. De nombreux outils fonctionnent avec des typologies ou des modèles comportementaux fixes. Selon notre opinion et sur la base de notre expérience, les mesures efficaces à long terme sont basées sur des valeurs - les valeurs des personnes impliquées et les valeurs communes et partagées du groupe.

Toutes les entreprises ont une culture d'entreprise, mais très peu d'entre elles en sont conscientes.

Que faisons-nous ?

Nous offrons de nombreux services liés au développement des valeurs des personnes, des départements, des organisations et des systèmes. Sur la base des 9 niveaux de systèmes de valeurs, nous avons conçu des activités de développement : du coaching au développement du personnel, de l'équipe et de l'organisation, ainsi que des mesures de leadership et de vente.

Nous vous aidons à détecter votre culture de valeurs actuelle et à l'adapter aux exigences futures du marché. Nous vous aidons à accepter et à surmonter les nouveaux défis de manière durable, sur la base des valeurs.

L'expression de Darwin de la « survie du plus fort » est malheureusement souvent mal traduite. Cela ne signifie pas simplement que les plus forts survivent, mais que ceux qui peuvent le mieux s'adapter aux nouveaux défis et aux nouvelles conditions survivront.



9 Levels Institute for value systems GmbH Co. KG
Eywiesenstraße 6 | 88212 Ravensburg | Deutschland
Tel. +49 751 363 44-999 | Fax +49 751 363 44-739
info@9levels.de | www.9levels.de



facebook.com/9-Levels



twitter.com/9_levels



plus.google.com/9levels

9 levels est une marque déposée et protégée par le droit d'auteur.

Veuillez comprendre que les pensées et suggestions documentées dans cette présentation sont, distinctivement et dans leur ensemble, la propriété intellectuelle de l'Institut 9 Levels of Value Systems et qu'elles sont soumises aux lois en vigueur sur les droits d'auteur. L'utilisation non autorisée, la reproduction totale ou partielle et la transmission à des tiers ne sont pas autorisées. Merci.

