

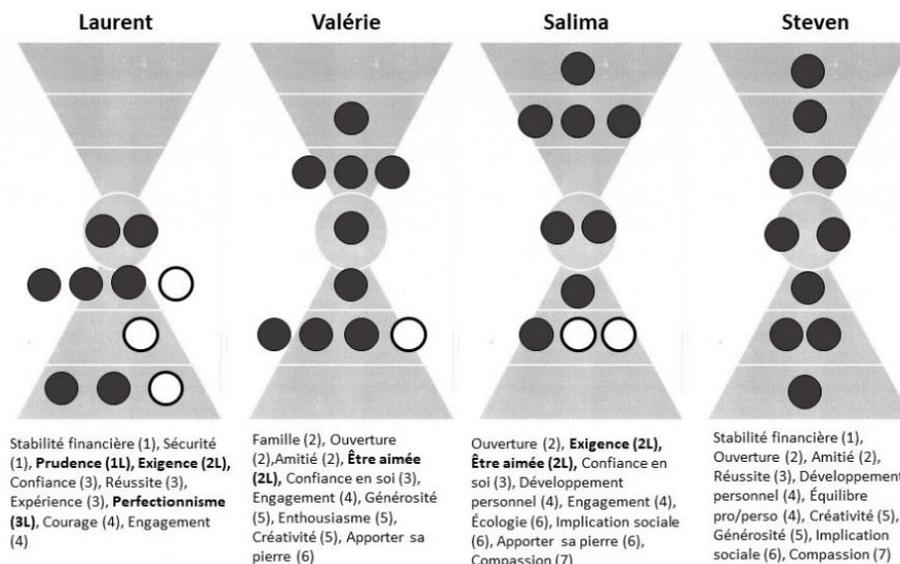
## Application du diagnostic des valeurs à l'entreprise Lambda

La mise en application ci-après est tirée de notre conférence théâtrale interactive « **Aligner culture et valeurs pour réconcilier l'individu avec l'entreprise** »

Voir résumé vidéo ici : [https://www.youtube.com/watch?v=aVu5uSLON\\_k](https://www.youtube.com/watch?v=aVu5uSLON_k)

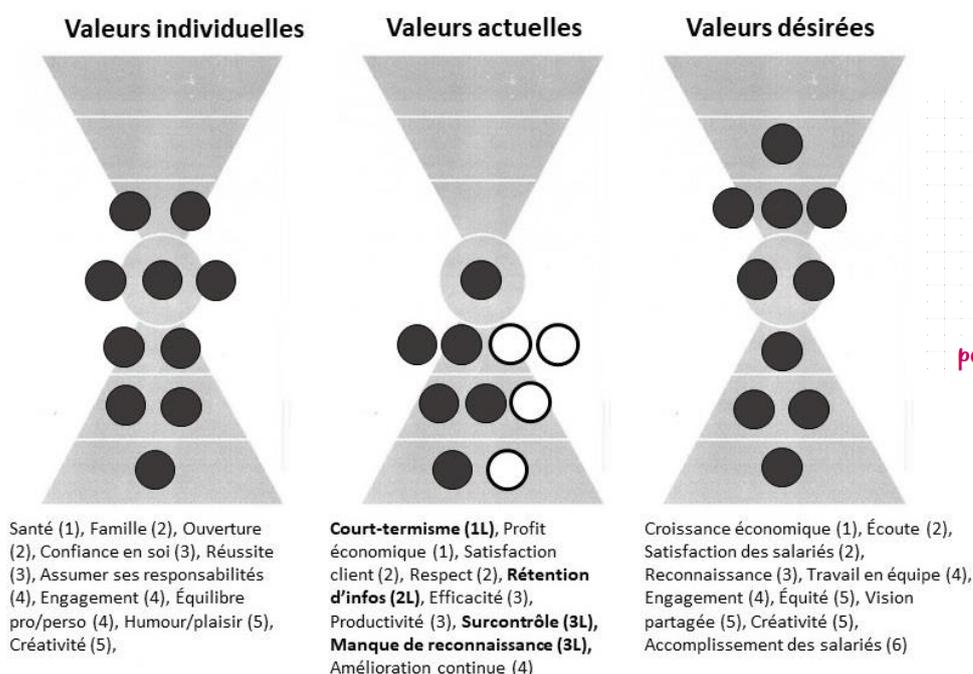
Dans cette conférence nous mettons en scène 4 personnages : deux collaborateurs « historiques », Laurent et Valérie, et 2 postulants à des créations de poste, Salima et Steven, dont voici les valeurs individuelles selon le modèle des 7 niveaux de développement de Richard Barrett :

### Les valeurs de nos personas



Si nous avons réalisé un diagnostic des valeurs entre valeurs individuelles de l'ensemble des collaborateurs, valeurs de la culture actuelle de l'entreprise telle que vécue par les salariés, et valeurs de la culture désirée par les salariés pour cette entreprise Lambda, nous aurions pu obtenir le résultat suivant :

### Les valeurs de l'organisation Lambda



## Analyse de la transformation de Lambda par les valeurs

Ce diagnostic nous permettrait de tirer les enseignements suivants :

### L'expression des valeurs personnelles

Identifier les valeurs personnelles qui sont des moteurs d'engagement et de mobilisation des énergies pour réaliser l'ambition stratégique de l'organisation.

- **Dans notre exemple, l'organisation Lambda peut s'appuyer sur les valeurs d'engagement, de responsabilité, de confiance, de réussite et de créativité des individus pour réussir ou consolider sa transformation.**

### La perception de la culture actuelle

Prendre conscience et comprendre le fonctionnement actuel de l'organisation avec ses forces et ses freins est une condition incontournable d'évolution

- **Nous pouvons identifier les freins principaux suivants : court-termisme, rétention d'informations, manque de reconnaissance et surcontrôle.**
- **Et l'organisation peut s'appuyer sur les principales forces suivantes : profit économique, respect, satisfaction client, amélioration continue, efficacité et productivité**

### La perception de la culture désirée

Développer une vision partagée d'une organisation hautement performante est un accélérateur puissant de la transformation qui s'appuie sur l'intelligence collective

- **En analysant les freins et la culture désirée, nous identifions le besoin de travailler en priorité sur la reconnaissance, le travail en équipe, l'équité et la vision partagée. Pour cela nous pouvons nous appuyer notamment sur l'engagement et la créativité des salariés, deux valeurs qui ressortent parmi les dix principales valeurs individuelles du collectif, et qu'ils souhaitent retrouver dans la culture désirée de l'entreprise.**