



pourquoi font les gens ce qu'ils font?

Les valeurs ont une signification énorme sur le comportement, l'énergie, et le rendement des personnes. Ce n'est donc pas un hasard si des dizaines de milliers de personnes ont fait des tests pour apprendre à connaître leurs valeurs. Surtout dans les grandes organisations professionnelles, cela a lieu quotidiennement. Cela semble un moyen très effectif pour faire fonctionner les individus et les équipes mais cela renforce également la relation entre les individus et l'organisation. Les organisations qui tiennent compte des valeurs de leurs collaborateurs sont d'ailleurs des employeurs beaucoup plus attractifs.

RealDrives est une méthode qui utilise les valeurs pour rendre les modèles culturels compréhensibles et pour pouvoir en parler, pour expliquer comment les gens font ce qu'ils font, pour améliorer la collaboration à l'intérieur des équipes et entre elles, pour expliquer comment on doit motiver les individus et les groupes, pour augmenter la compréhension des deux côtés, pour rendre la communication plus efficace et pour gérer les organisations.



Les points principaux de RealDrives

Chaque homme mais aussi chaque groupe a certaines valeurs préexistantes. Cela a de grandes implications pour le fonctionnement des équipes et des membres de l'équipe.

RealDrives est une méthode énergique basée sur les valeurs, qui aide les organisations à entretenir plus efficacement des rapports avec les individus, et aide les individus à être plus efficace au sein des organisations.

RealDrives n'est pas née du jour au lendemain. Les fondements de RealDrives sont très solides, autant du point de vue scientifique que du point de vue de la pratique. RealDrives s'est construit progressivement sur l'expérience acquise par ses créateurs les vingt dernières années en mettant en image les valeurs de centaines d'organisations et de plusieurs dizaines de milliers d'individus à travers le monde. Vous pouvez trouver plus d'information à propos de l'histoire de la mesure des valeurs sur notre site internet.

RealDrives utilise pour chaque valeur une couleur spécifique. Le choix des couleurs est rattaché sur le code de couleur, le même que celui qui est généralement utilisé dans la littérature spécialisée plus généralement.

Avec les données RealDrives, on peut analyser en plus de la valeur interne ou des préférences, de quelle façon une personne regarde son environnement et comment elle fait et agit. Au moyen des données RealDrives, on peut voir avec précision comment quelqu'un adapte son comportement à son environnement.

collaborer en équipe

diriger par les valeurs

« Nos modèles de valeur ont beaucoup plus de variation que la plupart des personnes ne le pensent. »

Qu'est-ce qui fait qu'une équipe se sent attirée par la compétition et la réussite, alors qu'une autre équipe sera surtout tournée vers la collaboration et l'harmonie? Pourquoi est-ce que l'un des membres d'une équipe prend directement des décisions, alors qu'un autre veut d'abord analyser tous les résultats en détail? Et comment se fait-il qu'un responsable d'équipe peut travailler beaucoup plus facilement avec l'un des collaborateurs qu'avec un autre?

Nos actions et nos pensées sont fortement déterminées par nos valeurs. Elles déterminent ce qui nous motivent ou au contraire, ce qui nous démotivent. Une meilleure compréhension de ces valeurs assure une meilleure compréhension autant de nos collègues que de nous-même. Et nous comprenons alors mieux pourquoi l'équipe entière fonctionne de la façon dont elle fonctionne. Cette même

compréhension nous aide également à comprendre pourquoi une certaine composition d'équipe fonctionne bien ou au contraire mal en pratique. C'est pourquoi le renforcement de l'esprit d'équipe commence en mesurant et rendant visibles les valeurs de chacun.

Sur la base des valeurs individuelles, un profil d'équipe est constitué pour une équipe, un groupe ou un département. Ce profil d'équipe donne une idée du comportement préféré, des pièges et des points de développement possibles. D'ailleurs, le tout en fonction de la tâche de l'équipe en question. Pendant la discussion du profil de l'équipe, on peut facilement établir un lien vers les profils des membres individuels de l'équipe. Ainsi, les apports individuels dans l'équipe et les effets qui s'y rapportent sont rendus clairs et il est possible d'en parler.

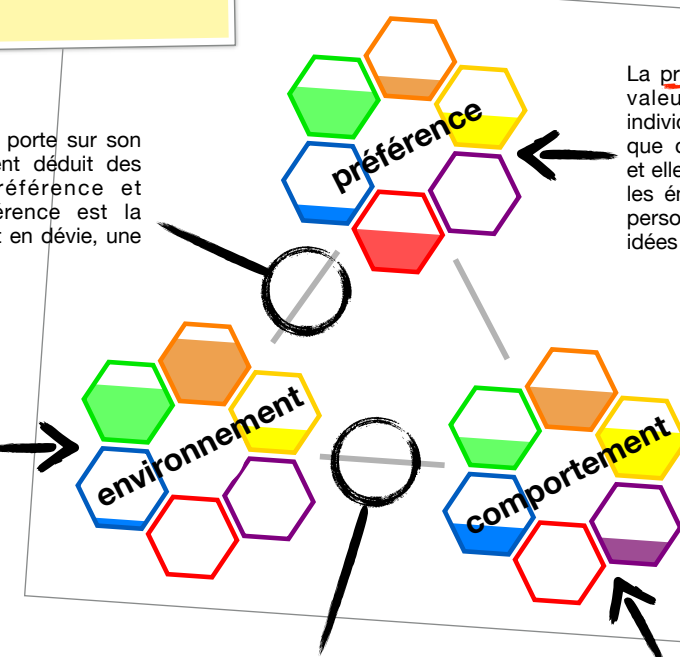
L'utilisation de RealDrives et du langage des couleurs qui lui est associé conduit à plus de compréhension (de soi) et de conscience de soi. Cela assure une meilleure communication et collaboration entre collègues. La compréhension des valeurs permet d'obtenir le meilleur de vous-même, de vos collaborateurs et de votre organisation.

Le triangle RealDrives – résultats d'un individu

RealDrives utilise des couleurs dans une structure en rayon de ruche pour décrire la répartition des valeurs. Ainsi, une image est donnée des préférences de quelqu'un, de la manière dont il ou elle perçoit son environnement, et de la manière dont il ou elle réagit à cet environnement.

Le jugement que quelqu'un porte sur son environnement est facilement déduit des différences entre la préférence et l'environnement. La préférence est la norme, et si l'environnement en dévie, une image négative se forme.

L'image de l'environnement montre comment quelqu'un voit son environnement. Il s'agit d'une image subjective parce que les individus travaillent à partir de leur propre réalité. Souvent on voit que les individus d'un groupe ont souvent des images analogues mais cela n'est pas une obligation. Ici, nous voyons un environnement très intense, parce que la combinaison d'Orange et de Vert donne beaucoup de pression sur les positions de chacun.



La préférence donne à nouveau la valeur réelle : quel but a un individu? La préférence nous dit ce que quelqu'un veut véritablement, et elle est donc également liée avec les émotions. Ici on peut voir une personne sociable, pour qui les idées et la fiabilité sont importantes.

Est-ce que ce que chacun fait est efficace?
Le comportement aide-t-il à résoudre des choses qui sont jugées de façon négative?

Ici, on voit comment quelqu'un AGIT dans les faits.

couleurs et valeurs

classer plus efficacement

« Notre comportement naît de la confrontation entre nos valeurs et la perception de notre environnement. »

RealDrives part d'un modèle humain fondamentalement différent des approches de valeurs de la première génération. On ne suppose plus que les valeurs déterminent le comportement humain ; on a abandonné l'idée de pouvoir capturer une personne dans un modèle de valeurs. Là où pour la première génération, il était tacitement accepté que le modèle des valeurs d'une personne était déterminant pour son comportement, la deuxième génération part d'un autre modèle humain, à savoir que l'homme s'adapte de manière flexible.

Les personnes ont bien des modèles de valeur mesurables, mais elles peuvent facilement adapter leur comportement aux circonstances réelles. Le vouloir (les valeurs) et le faire (le comportement) sont donc mesurés séparément, en même temps qu'une image du contexte dans lequel la personne se trouve. Cela n'offre pas seulement des découvertes empiriques passionnantes (environ 80% des personnes montrent un comportement différent de ce que les valeurs feraient supposer), mais cela a aussi de grands avantages en terme de conseil et d'accompagnement des individus et des équipes.

Un des problèmes des approches de la première génération était en effet que la mesure plaçait d'abord les gens et les groupes dans des cadres, à cause de quoi les capacités de changement diminuaient plutôt qu'elles n'augmentaient (« vous êtes orange, mais vous devez maintenant vraiment agir bleu »). En supposant qu'un comportement doit être flexible et fonctionnel dans un contexte donné, l'entretien devient plus respectueux et les capacités de changement plus grandes. Cela rend RealDrives plus approprié pour le coaching, l'amélioration des performances d'une équipe et les changements de l'organisation que les produits de la première génération.

RealDrives a aussi une approche nuancée des aversions et des énergies. Les profils de valeurs donne une bonne indication de ce que les gens trouvent agréable ou gênant et ce qui leur donne de l'énergie ou au contraire, ce qui leur coûte de l'énergie. Cela n'est cependant pas une analyse permanente de la personnalité comme dans les approches de valeurs de la première génération, mais plus une donnée contextuelle. Dans tous les environnements, il y a toujours quelque chose qui ne convient pas et cela n'est pas grave. Les gens sont au contraire stimulés quand ils perçoivent ce qui ne va pas avec leurs valeurs. La valeur bleue est stimulée par le chaos, la valeur orange par les opportunités négligées, la valeur verte par un manque d'harmonie. Quand quelqu'un agit efficacement dans une telle situation, il n'y a pas de problème. Le fossé entre la valeur et la réalité est alors réduit et cela donne un bon sentiment. Mais quand les personnes n'agissent pas de façon efficace et commencent à se sentir victime de leur environnement, des pertes d'énergie se créent et le burnout menace.

Six valeurs et six couleurs correspondantes. Chaque répartition des couleurs donne un modèle unique. Chaque individu est différent et chacun a son propre modèle. RealDrives utilise les mêmes couleurs pour représenter aussi bien la préférence que la perception de l'environnement et du comportement.



Violet

La valeur qui veut assurer et contribuer à un sentiment de protection et de sécurité.
Mots-clés : serviabilité, unité, attention.



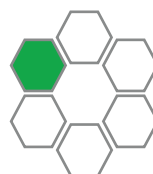
Rouge

La valeur qui tend vers un domaine privé et la vitesse mais qui donne aussi de l'enthousiasme. Mots-clés : rapide, vif, audacieux.



Bleu

La valeur qui aspire à l'ordre et à la sécurité.
Mots-clés : clarté, discipline, fiabilité.



Vert

La couleur qui aspire à la dimension humaine et pose comme principe l'harmonie interne. Mots-clés : égalité, sincérité, partage.



Orange

La valeur qui aspire aux résultats et au progrès.
Mots-clés : ambition, ayant des objectifs définis, flexibilité.



Jaune

La valeur qui veut analyser en liberté et agir à partir de la compréhension.
Mots-clés : connaissance, liberté, autonomie, vision.

«faire» RealDrives avec votre équipe!

Les profils de valeurs sont très intéressants pour les individus mais les représentations des valeurs en relation à l'équipe livrent également des observations extrêmement captivantes. Avec RealDrives, les valeurs dans les équipes peuvent être mises en lumière de différentes manières ce qui rend facilement visible ce qui détermine la performance d'une équipe ou ce qui la gêne. Presque chaque équipe a tendance à grossir certaines choses et à donner moins d'attention à d'autres.

Ce qui est en général vrai est que les équipes ont besoin d'une certaine diversité pour pouvoir bien fonctionner. Les gens sont très différents - et c'est très bien comme ça. Chaque équipe a besoin, en plus de penseurs et de gens qui agissent, d'attaquants et de défenseurs, mais aussi d'initiateurs et de gens qui terminent le travail. En bas à droite de cette page est reproduit un diagramme RealDrives qui illustre la répartition des membres de l'équipe en doubles catégories. En haut du diagramme, on voit les membres de l'équipe qui pensent plus à l'avenir et qui sont plus visionnaires, en bas se trouvent les membres de l'équipe qui agissent plus sobrement et à partir de l'expérience. À droite, nous voyons les stratèges, à gauche les personnes qui traduisent les idées en processus.

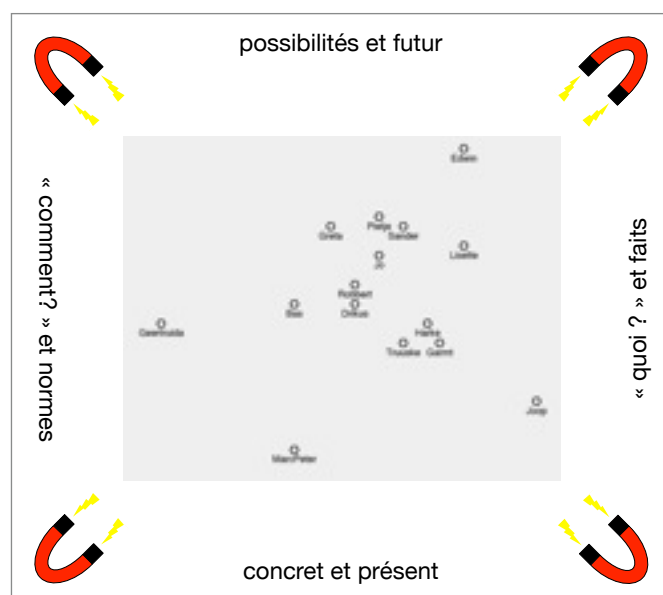
Une équipe durable à une composition diverse, elle apprend de l'expérience. Les problèmes surviennent quand les personnes se ressemblent de trop ou autre contraire, sont tellement différentes qu'elles communiquent difficilement entre elles.

Mais aucune équipe n'est qualifiée pour toutes les tâches. Chaque équipe a un certain nombre de valeurs dominantes qui donnent la direction à l'énergie de l'équipe. Si la tâche de l'équipe va bien avec ses valeurs, alors les choses sont en général faciles. Cela n'est cependant pas toujours le cas. Dans de telles situations, les résultats de RealDrives peuvent donner des indications pratiques pour améliorer les choses.

« Seules la connaissance de valeurs de chacun conduit à plus de compréhension mutuelle et une plus grande tolérance interne. »

« RealDrives améliore la performance en améliorant l'efficacité des collaborateurs et des équipes. »

« Parlez de la collaboration en termes comme se compléter mutuellement ou pièges inhérents! »



www.realdrives.com