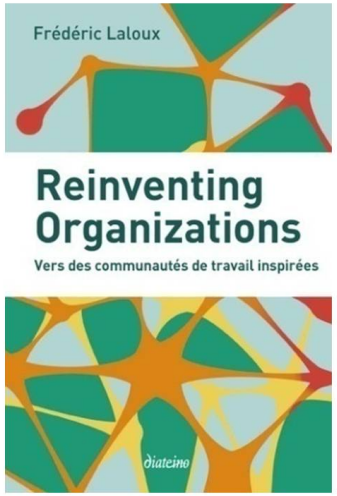
REINVENTING ORGANIZATIONS – FRÉDÉRIC LALOUX – PARTIE 1/3



L'APPORT DU LIVRE

PRÉSENTATION D'UN NOUVEAU MODÈLE D'ORGANISATION PLUS EN PHASE AVEC NOS BESOINS

LES THEMES ABORDÉS

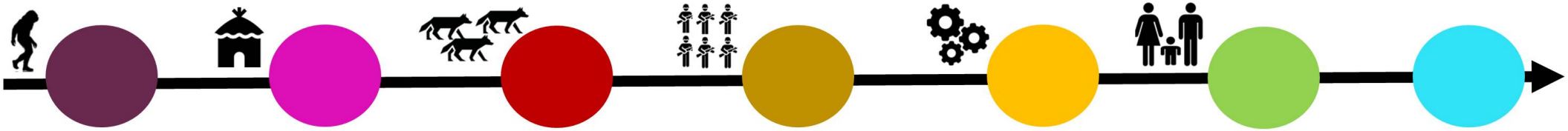
- ❑ HISTOIRE ET DÉVELOPPEMENT DE NOS ORGANISATIONS
- ❑ ANALYSE DES SOCIÉTÉS OPÉRANT SELON LE MODÈLE OPALE
- ❑ CONSEILS PRATIQUES POUR APPLIQUER LA PHILOSOPHIE OPALE

LE STADE ÉVOLUTIF OPALE

Accomplissement de soi transcendance de soi

- Maitriser les peurs de l'Ego
- Chercher à « bien vivre »
- Rester fidèle à ses valeurs
- Accepter l'adversité
- Faire preuve de sagesse
- Dépasser l'opposition entre tolérance/jugement
- Vivre en harmonie avec la nature
- Rechercher l'authenticité

LES 7 STADES DE DÉVELOPPEMENT DE LA CONSCIENCE HUMAINE



RÉACTIF (infrarouge)	MAGIQUE (magenta)	IMPULSIF (rouge)	CONFORMISTE (ambre)	RÉUSSITE (orange)	PLURALISTE (vert)	ÉVOLUTIF (opale)

LES ORGANISATIONS & CARACTÉRISTIQUES PROPRES AUX 7 PARADIGMES

Pouvoir exercé par un chef / Autorité / Division du travail
Ex : Mafia, milices, gangs

Structure stable / Autorité et contrôle / Système hiérarchique / Rôles officiels et processus
Ex : Organisations militaires, gouvernementales, religieuses, école publique

Innovation, responsabilité et méritocratie / Rationalisme vs Émotions
Ex : Groupes multinationaux

Justice, Égalité, Harmonie, Communauté, Coopération, Consensus / Autonomie et culture des valeurs
Ex : Southwest Airline, Ben&Jerry's…

QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE

De nombreux paradigmes coexistent actuellement

Les changements de paradigme surviennent pour combler un défi vital