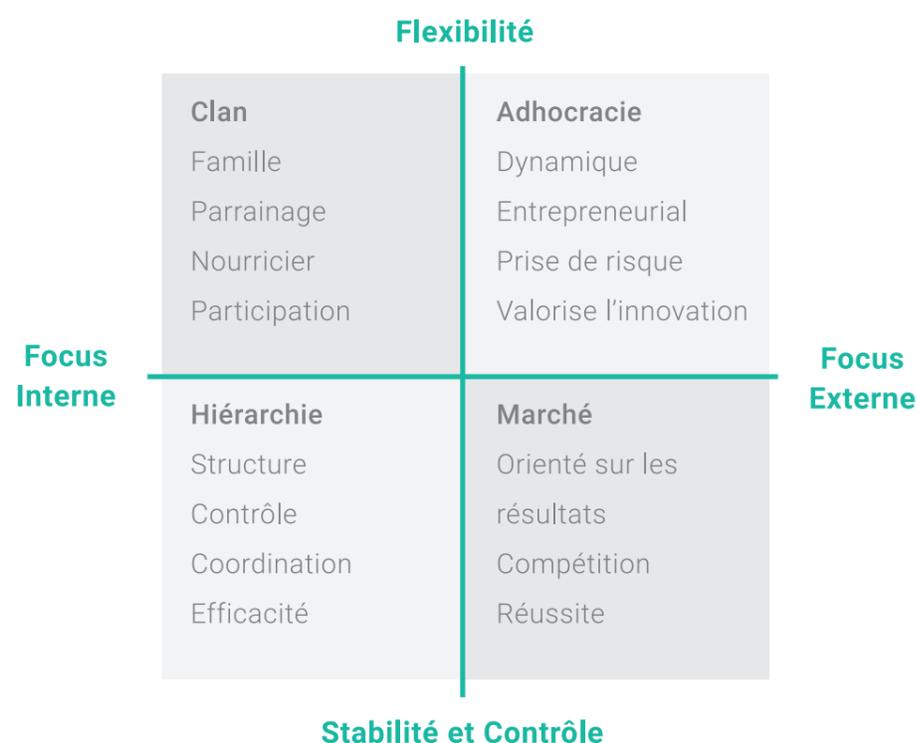


Cadre des Valeurs Concurrentes-
Cameron & Quinn (1999)



Le Cadre des Valeurs Concurrentes est construit autour de deux axes. L'axe vertical indique le niveau de dynamisme d'une organisation, avec « Flexibilité » à une extrémité et « Stabilité » à l'autre. La flexibilité implique que chaque jour, tout soit nouveau, spontané et imprévisible dans l'organisation. La stabilité implique que le travail se déroule selon des routines, des rôles et des procédures clairement définis et formalisés.

L'axe horizontal décrit l'orientation de l'énergie d'une organisation, c'est-à-dire dans quelle mesure elle a un focus « Interne » versus un focus « Externe ». Les organisations centrées sur l'interne consacrent beaucoup de temps aux processus tels que les réunions, définir les règles et faire des rapports. Dans des cas extrêmes, on peut avoir l'impression qu'aucun travail « réel » n'est effectué. Les organisations centrées sur l'externe passent du temps sur le terrain, travaillant à leurs missions, menant des projets et étant au service des clients. Dans des cas extrêmes, une organisation peut être tellement focalisée sur l'extérieur, qu'il semble que les employés perdent contact les uns avec les autres.

Le Cadre est utilisé pour décrire différentes cultures organisationnelles ou styles de direction.

LECTURE COMPLÉMENTAIRE:

http://changingminds.org/explanations/culture/competing_values.htm

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.