

N=277

Quartile

Percentile

1er

2e

3e

4e

0

25e

50e

75e

100e

### Autonomie

Dans cette organisation...

La majorité des employés s'implique à fond dans son travail.

Les décisions se prennent à l'échelon qui dispose des informations les plus pertinentes.

Les informations circulent librement et chaque employé obtient les informations nécessaires en temps opportun.

Chaque employé apporte sa contribution positive.

La planification opérationnelle est effectuée jusqu'à un certain point, fait qui nécessite la participation de tous.

Dans cette organisation...

### Sens de l'équipe

La coopération entre les membres de l'organisation est fortement encouragée.

Les employés de différents départements ne font pas partie d'une équipe.

Le travail se fait généralement en fonction d'une structure hiérarchique.

Le travail est effectué par des employés de haut niveau de base de notre organisation.

Le travail est effectué de manière à ce que chaque employé puisse faire le meilleur travail et les objectifs de l'organisation.

Dans cette organisation...

### Développement des capacités

Le pouvoir est exercé de manière à ce que chaque employé puisse agir de sa propre initiative.

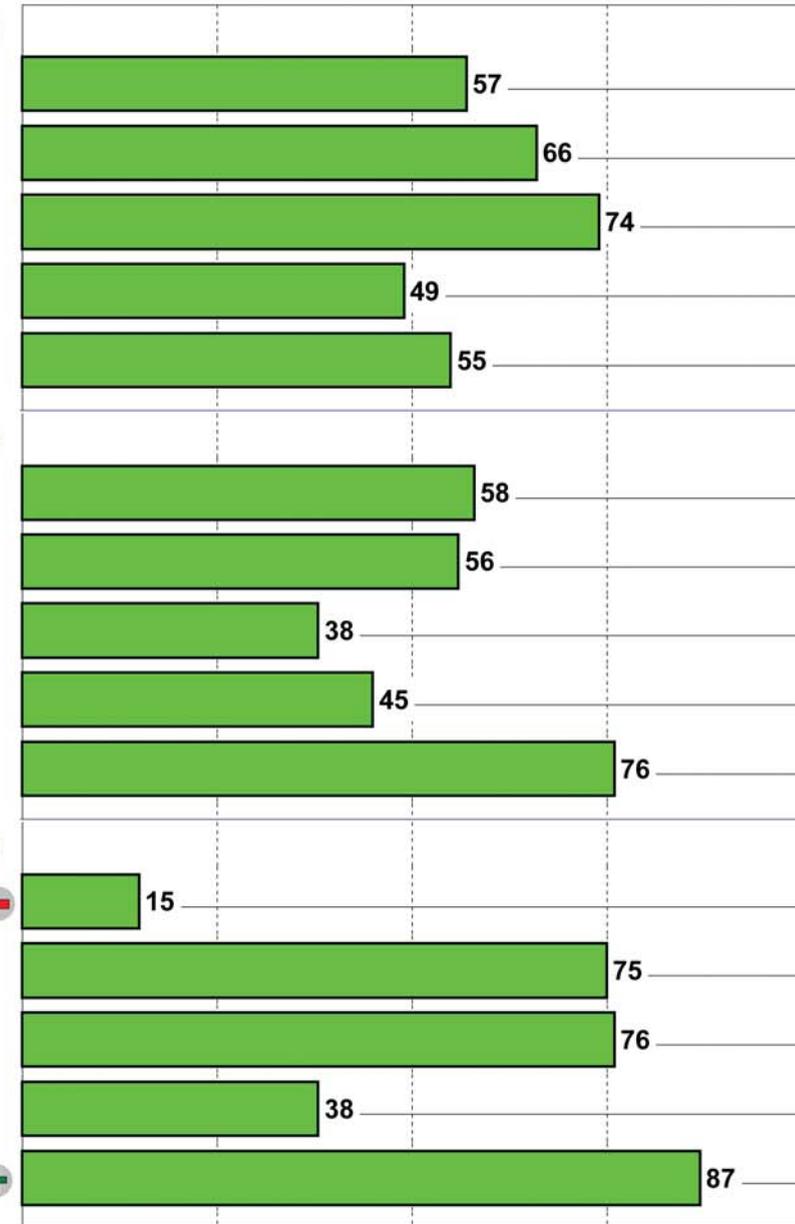
Le niveau de compétence des employés est en amélioration constante.

Les employés sont encouragés à faire des suggestions et des idées.

Les employés sont perçus comme une source importante d'avantage concurrentiel.

Il arrive souvent que des problèmes surgissent parce que nous n'avons pas les compétences requises pour effectuer notre travail.\*

**RAPPORTS BILINGUES**



\* Les scores ont été intervertis pour cette question négative. Dans tous les cas, un score élevé indique un état plus positif.

Quartile

Percentile

1er

2e

3e

4e

0

25e

50e

75e

100e

Dans cette organisation...

### Valeurs essentielles

Les dirigeants « prêchent par l'exemple ».

L'organisation possède un style de communication propre et des pratiques de gestion distinctes.

Notre façon de conduire les affaires reflète une valeur claire et cohérente.

Ceux qui ne respectent pas nos valeurs attirent des ennuis.

Un code d'éthique guide notre comportement, que ce qui est juste et ce qui ne l'est pas.

Dans cette organisation...

### Accord

En cas de désaccord, nous cherchons des solutions où tout le monde est gagnant.

L'organisation possède une « forte » culture.

Il est facile de parler franchement sur des questions difficiles.

Nous avons souvent des débats sur des questions-clés.\*

Il existe une entente sur la bonne et la mauvaise façon de faire les choses.

Dans cette organisation...

### Coordination et intégration

Notre perspective d'avenir est très cohérente et prévisible.

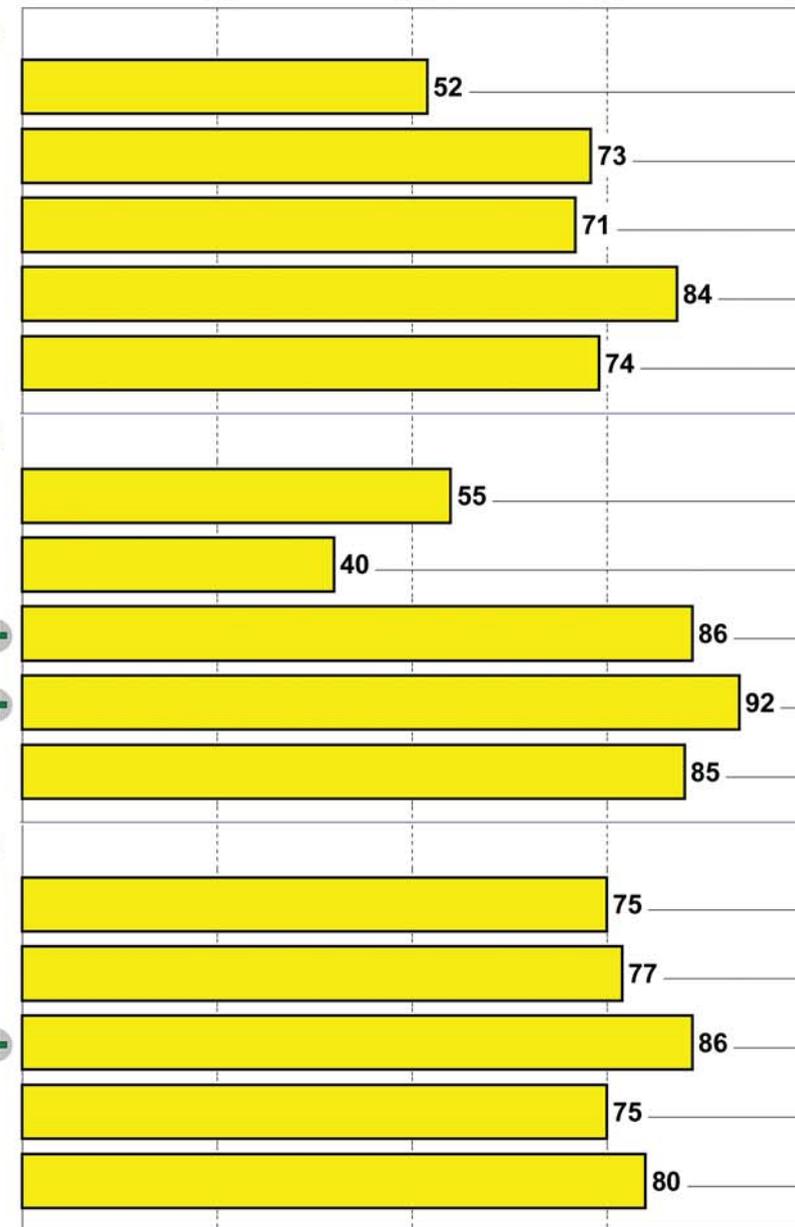
Les employés de toute l'organisation partagent le même point de vue.

Il est facile de faire passer des projets entre différentes parties de l'organisation.\*

Travailler avec une partie de cette organisation est comme travailler avec quelqu'un d'une autre organisation.\*

Les employés sont bien harmonisés d'un échelon à l'autre.

ADMINISTRATION EN LIGNE



\* Les scores ont été intervertis pour cette question négative. Dans tous les cas, un score élevé indique un état plus positif.

Quartile

Percentile

1er

2e

3e

4e

0

25e

50e

75e

100e

Dans cette organisation...

**Création de changement**

Les façons de faire les choses sont d'une grande souplesse et faciles à modifier. -

Nous sommes ouverts à l'expérience et aux divers changements dans l'environnement de l'entreprise.

De nouvelles idées et méthodes de travail sont continuellement adoptées.

Les idées nouvelles sont habituellement mal accueillies.\*

Différents départements collaborent souvent afin d'apporter des changements.

Dans ce...

**Accent sur le service à la clientèle**

Les besoins de la clientèle sont souvent la source de changements. -

Les commentaires des clients ont une influence directe sur nos décisions. -

Tous les employés ont une connaissance approfondie des désirs et besoins de la clientèle.

Les intérêts des clients sont ignorés lorsque nous prenons des décisions.\*

Il y a un contact direct de notre personnel avec la clientèle.

De...

**Apprentissage organisationnel**

Les échecs sont vus comme des occasions d'apprentissage et d'amélioration.

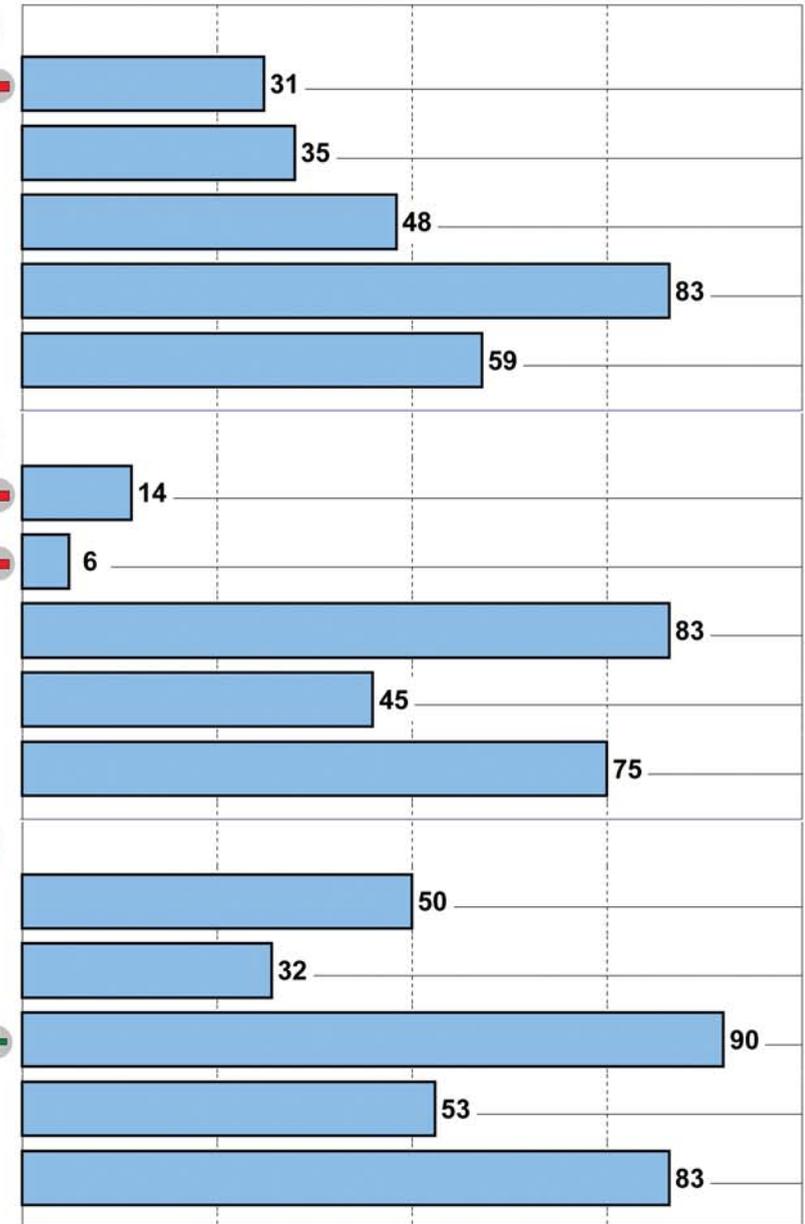
Les prises de risque sont encouragées et récompensées.

Les choses « passent à travers les mailles du filet ». +

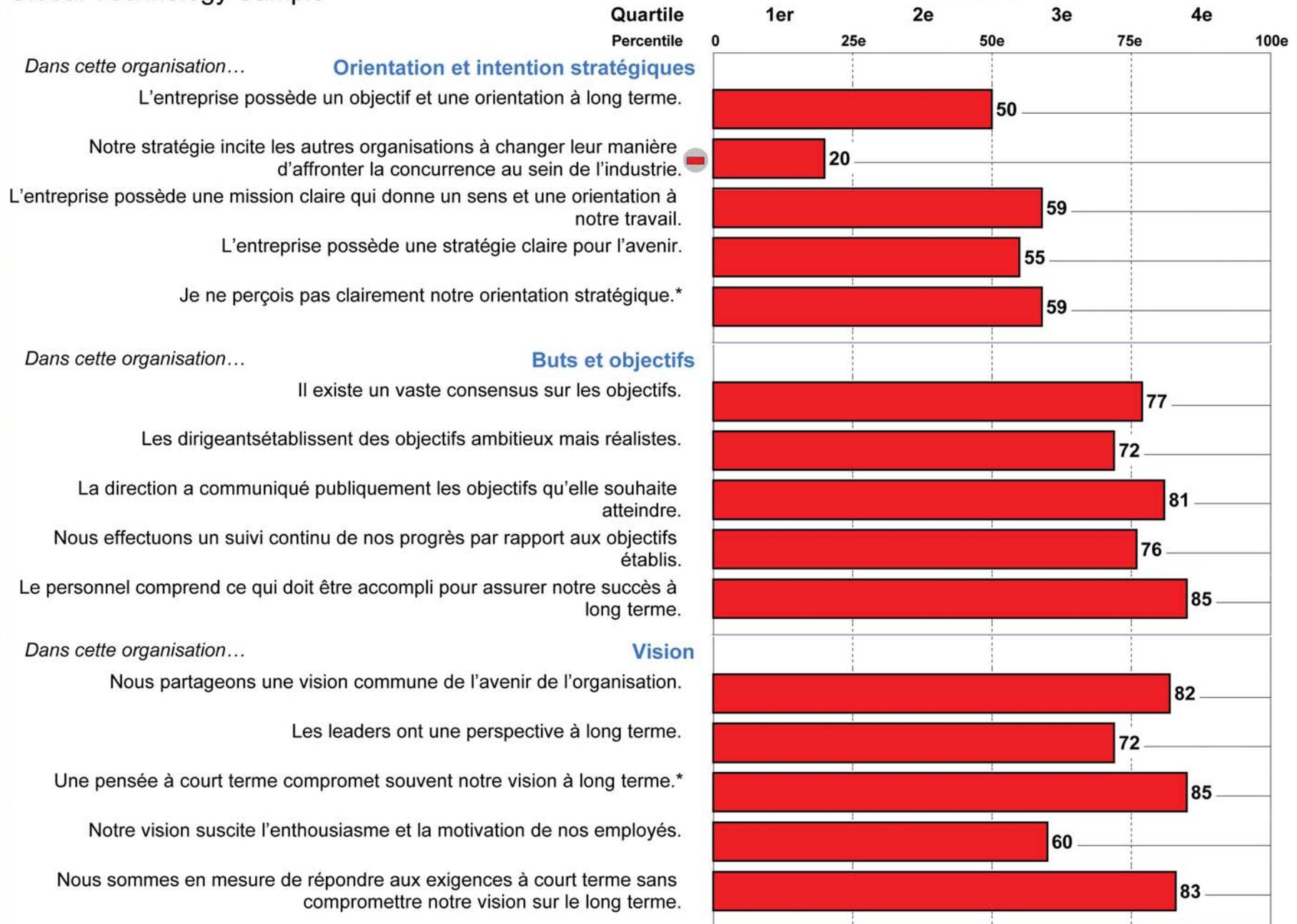
Il est un objectif important de notre travail quotidien.

Nous ne sommes pas « la main droite sait ce que fait la main gauche ».

**SOLUTIONS À COÛTS RÉDUITS**



\* Les scores ont été intervertis pour cette question négative. Dans tous les cas, un score élevé indique un état plus positif.



\* Les scores ont été intervertis pour cette question négative. Dans tous les cas, un score élevé indique un état plus positif.

## Score le plus élevé

92 Nous avons souvent de la difficulté à nous entendre sur des questions-clés.\*

90 Beaucoup de choses « passent à travers les mailles du filet ».\*

87 Il arrive souvent que des problèmes surgissent parce que nous n'avons pas les compétences requises pour effectuer notre travail.\*

86 Il est facile d'assurer la coordination de projets entre différentes parties de l'organisation.

86 Il est facile de parvenir à un consensus, même sur des questions difficiles.

## Score le plus bas

6 Les commentaires des clients exercent une influence directe sur nos décisions.

14 Les commentaires et suggestions de la clientèle sont souvent la source de changements.

15 Le pouvoir est délégué afin que chaque employé puisse agir de sa propre initiative.

20 Notre stratégie incite les autres organisations à changer leur manière d'affronter la concurrence au sein de l'industrie.

31 Les façons de faire les choses sont d'une grande souplesse et faciles à modifier.



Authors: Daniel R. Denison, Ph.D. William S. Neale, M.A., M.L.I.R.  
© Daniel R. Denison, Ph.D. All rights reserved

<http://www.DenisonCulture.com>