

Organizational Culture Inventory[®] (OCI[®])



DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

Identifiez la culture de votre organisation et apprenez à la transformer en un avantage compétitif



*L'enquête
sur la culture
d'entreprise
la plus utilisée
au monde.*

QU'EST-CE QUE L'OCI?

L'*Inventaire de la Culture d'Entreprise* (OCI[®]) est l'outil, basé sur des recherches approfondies, le plus largement utilisé à travers le monde pour mesurer la culture d'entreprise. Développé par les Drs. Robert A. Cooke et J. Clayton Lafferty, l'OCI offre une évaluation de la culture en termes de normes comportementales, c'est à dire la manière dont les individus pensent devoir se comporter afin de répondre aux attentes de l'entreprise.

Quatre de ces normes comportementales mesurées par l'OCI sont dites Constructives et facilitent la résolution des problèmes et la prise de décision, le travail en équipe, la productivité et l'efficacité à long terme. Huit de ces normes comportementales sont dites Défensives et détournent de la performance effective.

COMMENT FONCTIONNE L'OCI?

L'OCI peut être administré en groupe ou individuellement. Les résultats sont reportés sur le Circomplexe de Human Synergistics et permettent de visualiser rapidement les croyances d'une personne (lorsque seule la perception d'une personne est reportée) ou encore les attentes comportementales partagées au sein de la structure (lorsque les perceptions de plusieurs personnes sont combinées). Une forme spécifique de

l'OCI, l'OCI Idéal, peut être utilisée pour définir la culture qui maximiserait la performance et l'efficacité à long terme.

L'OCI se complète en environ 20 minutes. Les résultats peuvent être reportés soit par le participant soit par Human Synergistics et sont ensuite présentés sous forme de rapport.

APPLICATIONS

L'OCI peut être utilisé pour:

- Obtenir des données fiables sur les normes comportementales de l'organisation et/ou de ses sous-unités
- Valider une nécessité de changement culturel en collaboration avec les participants
- Identifier les zones pour lesquelles un changement doit être mis en place
- Développer une stratégie de changement culturel
- Créer des plans d'action individuels et organisationnels en vue de la réalisation du changement culturel
- Evaluer l'impact des efforts de changement culturel

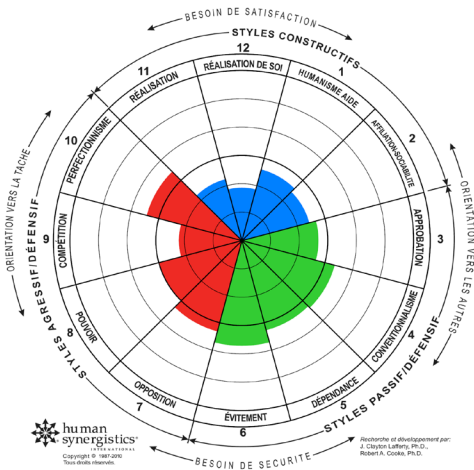
QUI DEVRAIT UTILISER L'OCI?

L'OCI est adapté à tous types d'organisation.

Suite au dos de la page

Organizational Culture Inventory® (OCI®)

Figure 1: Administration d'État inefficace

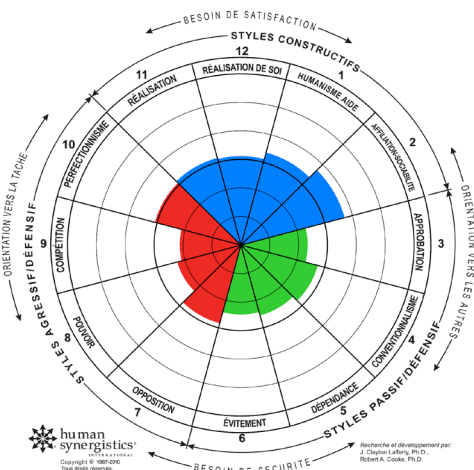


COMMENT L'OCI CONTRIBUE-T-IL À L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE?

L'OCI contribue à expliquer pourquoi certaines organisations et leurs unités sont plus efficaces que d'autres, comme illustré sur les profils ci-contre. Le profil OCI Actuel en haut à gauche montre la culture d'un organisme gouvernemental faisant face à des problèmes de performance. Les extensions dominantes dans le bas du profil indiquent par exemple qu'il est attendu de la part des membres qu'ils ne fassent jamais d'erreur (Perfectionnisme), qu'ils transfèrent leurs responsabilités à d'autres (Évitement) et qu'ils respectent les règles même si celles-ci n'ont aucun sens (Conventionnalisme).

En revanche, le profil en bas à gauche montre la culture d'un organisme gouvernemental performant et pour lequel les membres sont satisfaits. La dominante des extensions dans la partie supérieure de ce profil indique que contrairement à la première organisation, les membres adoptent un comportement majoritairement constructif, coopèrent avec les autres et travaillent ensemble pour résoudre les problèmes.

Figure 2: Administration d'État efficace



ALLEMAGNE | AUSTRALIE | BELGIQUE | BRÉSIL | CANADA | CORÉE DU SUD | ÉTATS-UNIS | FINLANDE | FRANCE | HONGRIE | ÎLES BRITANNIQUES | JAPON | NOUVELLE ZÉLANDE | PAYS-BAS | RÉPUBLIQUE TCHÈQUE | ROUMANIE | SERBIE