



# CCS

THE TRUE EDGE IN  
ORGANISATION CULTURE



## Circumplex Culture Scan™ (CCS)

# VUE D'ENSEMBLE DU PRODUIT

### OBJET DE LA MESURE

Normes comportementales organisationnelles mesurant 8 styles :

- Courageux & Confiant
- Engagé & Ouvert
- Respectueux & Modeste
- Complaisant & Prudent
- Timide & Hésitant
- Évasif & Réservé
- Brutal & Combatif
- Compétitif & Exigeant

### PUBLIC CIBLE

- Organisations, divisions, départements soucieux de mesurer les normes de leur culture organisationnelle

### COMPOSANTES DE L'ENQUÊTE

- 1 questionnaire sur la culture actuelle
- 1 questionnaire sur la culture idéale
- 64 items
- 12 résultats liés à la culture

### DURÉE

- 10 minutes par questionnaire

### MÉTHODE

- En temps réel sur smartphone, tablette ou portable pendant un Atelier Culture OU
- notification par e-mail invitant les répondants à compléter l'enquête dans le délai imparti (généralement, 2 à 3 semaines)

### FORMULES DE DÉBRIEFING

- Débriefing et plan d'action « en temps réel » pendant un Atelier Culture OU
- communication en cascade des résultats après la collecte des données en ligne (généralement, à partir de 4 semaines après la collecte)

### FORMULES DE REPORTING

- Présentation « en temps réel » des résultats relatifs à la culture de l'organisation, de la division ou du département
- Lien HTML vers les résultats liés à la culture
- Rapports de feedback imprimés sur la culture de l'organisation, de la division ou du département

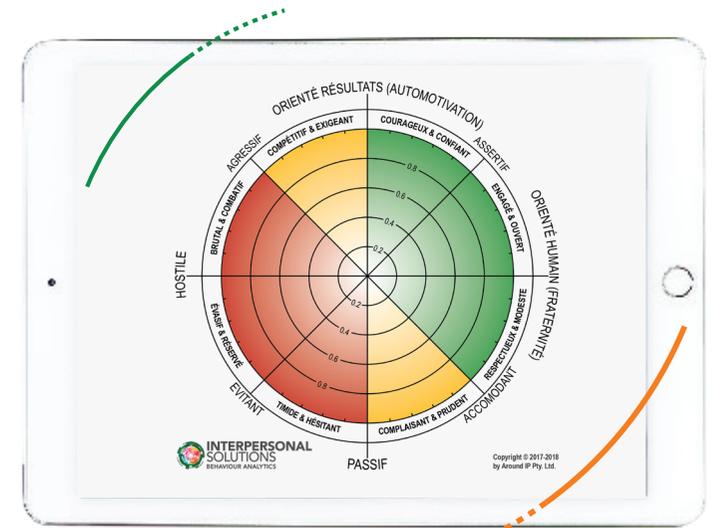
### NORMES

- Organisations australiennes

# Si la notion de culture est complexe, les normes comportementales interpersonnelles en constituent l'aspect le plus facile à observer, mesurer et influencer.

La manière dont les gens interagissent et communiquent est un indicateur fiable des couches profondes de la culture ambiante. Dès lors, l'analyse, l'activation et l'alignement de ces normes comportementales interpersonnelles sont des leviers clés de changement de la culture.

Le Circumplex Culture Scan™ (CCS) fournit aux organisations un outil moderne et puissant pour mesurer et aligner les normes comportementales avec leur culture.



## 8 styles de culture

### COURAGEUX & CONFiant

Les membres ont tendance à agir avec audace, résolution et courage ; ils n'ont pas peur de s'affirmer et de prendre des responsabilités.

### ENGAGÉ & OUVERT

Les membres ont tendance à apprécier les occasions d'interagir et de communiquer les uns avec les autres ; ils s'impliquent et ont à cœur de partager leurs points de vue.

### RESPECTUEUX & MODESTE

Les membres ont tendance à s'entraider et à se soucier les uns des autres ; ils font attention à ne pas adopter des comportements risquant d'être jugés prétentieux ou agaçants par leurs coéquipiers.

### COMPLAISANT & PRUDENT

Les membres ont tendance à tout faire pour éviter les conflits ; ils font attention de ne pas dire ou faire quoi que ce soit susceptible de susciter la controverse ou des réactions négatives.

### TIMIDE & HÉSITANT

Les membres ont tendance à éviter à tout prix de se montrer assertifs et ambitieux ; ils préfèrent passer inaperçus et suivre l'initiative des autres.

### ÉVASIF & RÉSERVÉ

Les membres ont tendance à s'ignorer et à s'éviter ; ils peuvent renoncer à s'impliquer par peur que leur contribution ne soit pas bien accueillie.

### BRUTAL & COMBATIF

Les membres ont tendance à se battre entre eux pour prendre le pouvoir et dominer le groupe ; ils n'hésitent parfois pas à discréditer, rabaisser et intimider les autres pour arriver à leurs fins.

### COMPÉTITIF & EXIGEANT

Les membres ont tendance à rivaliser entre eux pour attirer l'attention et le prestige ; ils recherchent les occasions de se distinguer et de faire avancer leur propre carrière.

