



NeuroQuantis

Modèle d'épanouissement de l'individu et de l'organisation

LA CHARTE GAGNANTE DE L'INDIVIDU ET DE L'ORGANISATION

Mise à jour du 20 mai 2013

Cet ebook vous est offert par l'Organisation NeuroQuantique

*Organisme de diffusion des techniques
de connaissance de l'humain
et de management d'organisation*

www.neuroquantis.com

*Il a été rédigé par Olivier Masselot
auteur du livre NeuroQuantis
Philosophe autodidacte et investigateur de nouvelles pistes*

www.oliviermasselot.com

Le simple fait de lire le présent livre vous donne le droit de le transmettre, à qui vous le souhaitez.

**LA CHARTE GAGNANTE
DE L'INDIVIDU
ET DE L'ORGANISATION**

de Olivier Masselot

est une œuvre mise à disposition selon les termes de la licence [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/) - Pas de modification 3.0 non transposé



Cela signifie que vous êtes libre de le distribuer à qui vous voulez, à condition de ne pas le modifier et de toujours citer l'auteur Olivier Masselot comme l'auteur de ce livre et d'inclure un lien vers <http://www.oliviermasselot.com>

ATTENTION :

CETTE CHARTE ÉVOLUE CONSTAMMENT.

Partagez sa version la plus récente :

<http://www.neuroquantis.com/charte-gagnante-individu-organisation/>

PROLOGUE



Merci d'avoir téléchargé cet eBook.

Nous l'avons conçu dans le but de le diffuser le plus largement possible et permettre à chacun de prendre conscience qu'il y a quelque chose à faire en partant du principe que **nous sommes chacun d'entre nous co-créateurs de notre réalité quotidienne.**

Pourquoi cet eBook ?

Nous sommes persuadés que nous pouvons créer un monde d'individus et d'organisations où le bien-être pour tous est possible. Pour l'instant, nous n'y sommes pas - encore - parvenus ; nous pourrions même avoir le sentiment que ce monde marche sur la tête en cette période où le changement s'accélère de plus en plus...



Nous sommes à chaque fois étonnés de penser que la solution est très simple, mais que nous ne pouvons la voir tant que nous avons la tête dans le guidon. NeuroQuantis a été écrit pour cela, et nous y rajoutons cet ebook dont l'objectif est de proposer et de diffuser des pistes tracées à partir des sciences modernes pluridisciplinaires incluant les neurosciences, la philosophie, la physique quantique, la biologie, etc.

Faire connaître les pistes de changement, humaniser la relation entre l'individu et les organisations qui l'entourent, toutes les organisations...

Peu de gens peuvent affirmer être fondamentalement heureux aujourd'hui.

Le paradoxe est que nous continuons à adhérer à la seule règle universelle de nos jours :

« LA CROISSANCE QUEL QU'EN SOIT LE PRIX »

LA SEULE ET UNIQUE RESPONSABLE EST LA PEUR

Cette peur est archaïque. Elle date des tout premiers hommes qui devaient 'à tout prix' survivre et pour cela, s'organiser. *Métaphore : la première entreprise est née ; elle se doit d'être performante sinon la tribu meurt...*

ÊTRE UN ACTEUR LUCIDE DES CONSEQUENCES DE SES ACTES

Dans ce monde qui bouge de plus en plus vite, l'incertitude devient crise, le doute devient récession, la vie devient survivance

Nous disposons de deux façons d'y répondre :



- être inquiets, alarmistes, accuser les autres, nous justifier et adopter une posture de déni face aux événements,
- ou nous considérer comme partie prenante de la situation, nous responsabiliser et apporter les solutions.

"Avoir", le premier critère de nos décisions.

Notre manière d'appréhender les événements est teintée par la peur du manque et du 'pas assez'. Cette manière de voir nous déconnecte de notre environnement.

Replacer "l'être" avant "l'avoir" :

La psyché humaine est de mieux en mieux appréhendée grâce aux progrès fondamentaux issus de la multidisciplinarité des sciences modernes qui favorisent l'être, apportent la sérénité et la confiance.

L'être humain est capable d'apprendre à changer les choses en modifiant la manière dont il interprète l'information qu'il reçoit.



Toutes les philosophies ou mythologies nous enseignent que c'est en apprenant à se connaître que l'homme fait évoluer son système et le rend meilleur. Apprendre à se connaître demande de regarder les choses sans complaisance, sans se mentir, avec honnêteté et courage, et cette charte nous y invite.

Diminuer les peurs : le vrai défi pour les organisations

C'est l'objectif de cette charte:

***Poser les bases
d'une collaboration éthique
entre organisations et individus.***

LE RAPPORT GAGNANT / GAGNANT

Le rapport gagnant / gagnant s'instaure par la satisfaction mutuelle des besoins de l'individu et de l'organisation.

L'organisation est composée d'individus. Les droits de l'organisation sont régis par les individus qui sont concernés par l'activité de l'organisation et s'engagent à coopérer au bon fonctionnement de l'organisation.

L'organisation et l'individu s'inscrivent dans une démarche qui vise l'abondance, la résilience et la durabilité.

Trois principes qui s'appliquent à l'un comme à l'autre. Petite précision pour ce qui concerne l'abondance : l'épargne est antinomique avec l'abondance.

L'abondance est liée aux besoins. Dès qu'une organisation redonne confiance à l'individu et le sort de ses peurs, celui-ci n'a plus besoin d'amasser ; il sait qu'il pourra satisfaire ses besoins toute sa vie durant. [Consultez l'onglet sur les besoins sur le site NeuroQuantis.](#)



Abondance : Du latin *abundantia* (« affluence »). L'abondance, c'est le flux avant tout. L'affluence de ressources en quantité suffisante pour satisfaire voire dépasser les besoins. La circulation des ressources et de l'argent permet cette affluence. ***Tout stockage ou toute retenue sont des freins à l'abondance.***



Résilience : De l'anglais *resilience*. Lui-même issu d'un participe du verbe latin *resilire* (« rebondir »). Deux domaines pour définir la résilience.

- ***Résilience physique*** : Propriété d'un matériau de retrouver sa forme après avoir été comprimé ou déformé, élasticité.
- ***Résilience psychologique*** : Capacité d'un individu à s'adapter

aux aléas de la vie.

La résilience engendre la capacité de s'adapter aux changements et de rebondir.



Durabilité : du latin *durabilitas*. Qualité de ce qui est durable, de ce qui est susceptible de durer. ***Dans tous les cas, la durabilité est une question primordiale pour tout concepteur de produit, ce que sont l'homme et l'organisation.***

DÉFINIR LES TERMES 'INDIVIDU' ET 'ORGANISATION'

Un individu est un être humain.

Tous les individus en contact direct ou indirect avec une organisation sont concernés par cette charte.

Une organisation est une structure composée d'individus.

Sa mission est de satisfaire les besoins de l'individu

Par 'individu', il faut entendre :

- Dans le cas d'une entreprise :
 - o Les collaborateurs - cadres, ouvriers, dirigeants...
 - o Les clients, les fournisseurs, les sous-traitants...
 - o Les personnes dont l'environnement est impacté par les activités de l'entreprise
- Dans le cas d'une organisation au sens plus large (étatiques, communautaires, politique, commerciale ...)
 - o Tous ceux qui participent à la vie de l'organisation. *Dans le cas d'un État, l'ensemble des citoyens.*
 - o Tous ceux qui sont de près ou de loin concernés par les actes de l'organisation. *Dans l'exemple précédent, les pays qui échangent avec cet État.*
 - o Tous ceux qui sont concernés par les conséquences des actes de l'organisation. *Dans l'exemple précédent, les conséquences peuvent être économiques (rapport avec les pays émergents), écologiques (mode de production de l'énergie ou de gestion des déchets) voire vitales (commerce d'armes).*



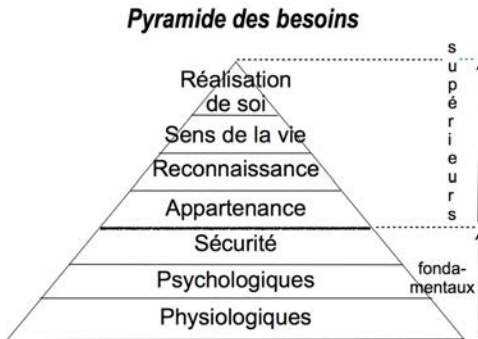
Responsabilité individuelle et collective : responsable + -ité ; du latin *responsus*, 'répondu', et -ble, 'pouvoir'. Qualité de conscience de chaque individu des conséquences de ses actes et de ses décisions, seul ou au sein d'une organisation.

PAR CETTE CHARTE

L'individu et l'organisation s'engagent à vérifier à tout instant que les conséquences de leurs décisions sont conformes à ce qui y est stipulé.

DROITS DE L'INDIVIDU

Examinons tout d'abord quels sont les besoins de l'individu :



Deux catégories de besoins:

- Besoins fondamentaux, liés à la survie
- Besoins supérieurs, liés au bonheur de vivre et à l'épanouissement.

Les droits de l'individu sont liés à la satisfaction de ses besoins.

Limites de ces droits

Les limites aux droits de l'individu apparaissent dès que l'exercice d'un de ces droits par un individu engendre une restriction d'un de ces mêmes droits pour autre individu.

Cette règle est inaliénable.

Elle amène chaque individu à être coresponsable de la réalité commune.

Pour les besoins physiologiques :

- droit d'avoir une alimentation et une eau de qualité
- droit d'avoir un habitat
- droit d'avoir accès aux soins de santé

Pour les besoins psychologiques :

- droit d'avoir accès à l'éducation fondamentale : lire, écrire, compter
- droit au bien-être
- droit de fixer ses limites

Pour les besoins de sécurité :

- droit à la vie privée
- droit à la protection, dans le respect de la vie privée
- droit à la satisfaction de ses besoins physiologiques

Pour les besoins d'appartenance :

- droit à la liberté d'expression,
- droit à la prise en considération de ses besoins supérieurs
- droit d'exercer une profession en accord avec son tempérament (motivation par le plaisir) ou d'en tirer des compensations dans le cas de travaux pénibles.

Pour les besoins de reconnaissance :

- droit d'être considéré d'égal à égal, quels que soient sa race, sa religion, ses opinions, ses préférences sexuelles, son salaire ou son statut
- droit d'être rémunéré de manière équitable
- droit d'être écouté
- droit de dire non
- droit de participer aux décisions politiques

Pour les besoins de sens de la vie :

- droit de pratiquer le culte qu'il souhaite
- droit d'avoir accès aux techniques des neurosciences pour la connaissance de soi

Pour les besoins de réalisation de soi :

- droit d'accès à la connaissance tout au long de sa vie

Règle de co-création

***Du fait qu'il dispose de droits fondamentaux,
chaque individu s'engage à veiller à ce que
les autres individus bénéficient des mêmes droits que lui.***



ENGAGEMENTS DE L'ORGANISATION

L'organisation s'engage à satisfaire les besoins de l'individu

Par besoin, il faut entendre les besoins fondamentaux, liés à la survie, et les besoins supérieurs liés à l'épanouissement.

Ces besoins constituent les droits de l'individu énumérés précédemment.

ENGAGEMENTS POUR LA SATISFACTION DES BESOINS FONDAMENTAUX

Engagements pour les besoins physiologiques :

- mettre à disposition de l'individu et en quantité suffisante une nourriture et une eau de qualité
- permettre à l'individu de se loger, de réguler la température et de se vêtir
- permettre à l'individu de se déplacer par des moyens de transport adaptés à l'individu et à l'environnement.
- Permettre à l'individu l'accès à toutes les approches de santé

Engagements pour les besoins psychologiques et de sécurité :

- favoriser l'accès à un niveau d'éducation permettant à l'individu d'être autonome – *lire, écrire et compter*
- bannir toute aliénation de l'individu à la finalité de l'organisation (pression ou de manipulation) fondée sur la peur
- apporter à l'individu une vision moyen/long terme de sa vie sur le plan de sa santé et de la satisfaction de ses besoins
- favoriser un sentiment à la fois de sécurité et d'autonomie
- œuvrer intrinsèquement pour un environnement de qualité
- respecter la vie privée de l'individu
- conserver une transparence absolue sur toutes les informations et processus en cours au sein de l'organisation

Ces engagements sous-tendent une volonté affirmée de l'organisation de favoriser le bien-être de l'individu et d'y participer activement.

ENGAGEMENTS POUR LA SATISFACTION DES BESOINS SUPÉRIEURS

Engagements pour les besoins d'appartenance et de reconnaissance :

- considérer l'individu comme la raison d'être de l'organisation
- considérer de la même façon tout individu quel que soit sa race, sa religion, son opinion, son sexe, ses préférences sexuelles, son statut
- maintenir une rémunération impartiale pour tous (*)
- éviter tout favoritisme
- simplifier et humaniser ses relations avec l'individu
- donner à l'individu une vision transparente de l'organisation
- laisser l'individu s'exprimer et faciliter cette expression
- laisser l'individu circuler et faciliter le mouvement
- écouter et tenir compte des doléances de l'individu
- consulter l'individu et le faire participer aux prises de décision,
- permettre à l'individu d'exercer une activité en accord avec son 'cœur de fonction' (cf. biosystémique)

Engagements pour les besoins de sens de la vie et de réalisation de soi.

- Permettre à l'individu de s'épanouir au sein de l'organisation
- favoriser intrinsèquement l'estime de soi et la confiance en soi chez l'individu
- Considérer l'individu comme capable de progresser à tout moment et favoriser sa créativité
- garantir l'accès de l'individu à une éducation globale et objective
- apporter à l'individu dès son plus jeune âge tous les outils de connaissance de soi et de communication avec l'autre
- Mettre en place les changements structurels nécessaires à l'épanouissement de l'individu

() Les critères essentiels pris en compte pour la rémunération sont la pénibilité du travail, la situation familiale, l'engagement personnel lié aux responsabilités, l'apport du travail à l'évolution de la collectivité [recherche en tous domaines]*

DROITS DE L'ORGANISATION

RAPPEL : L'organisation est composée d'individus. Les droits de l'organisation sont régis par les individus qui sont concernés par l'activité de l'organisation.

Droit de décider

- décider de la finalité de l'organisation
- décider de la stratégie de l'organisation
- décider en consensus avec l'individu de grilles de rémunération

Droit d'organiser

- organiser les services à l'individu
- organiser les activités de l'individu
- organiser les processus qui permettent l'expression de l'individu

Droit de recevoir

- droit de satisfaire ses propres besoins
- recevoir les résultats du travail de l'individu
- recevoir les informations

Droit d'évaluer

- évaluer la qualité du travail
- évaluer la rentabilité
- évaluer l'atteinte de l'objectif
- évaluer la compatibilité des comportements avec cette charte

***L'évaluation est bilatérale
Elle a pour but l'amélioration de chacun et non la sanction***

Cette évaluation est faite en tenant compte de la règle de base : les limites aux droits de l'individu apparaissent dès que l'exercice d'un de ces droits par un individu engendre une restriction d'un de ces mêmes droits pour autre individu.

La méthode d'évaluation reprend les principes de la biosystémique (équilibre pouvoir / responsabilité, bonne circulation de l'information et du feedback et optimisation des cœurs de fonction). [POUR EN SAVOIR PLUS](#)

ENGAGEMENTS DE L'INDIVIDU

Engagement collectif:

- Engagement à veiller à ce que les autres individus bénéficient des mêmes droits que lui.
- Engagement à agir pour le bon fonctionnement de l'organisation et de la collectivité
- Engagement à accepter la différence, culturelle, religieuse, sexuelle

Engagement d'interaction :

- Engagement à favoriser une relation gagnant / gagnant avec l'autre
- Engagement à appliquer les techniques de bonne relation à l'autre
- Engagement à rechercher le consensus dans toute communication
 - o écouter l'autre,
 - o prendre en compte sa position
 - o chercher à comprendre l'autre en posant des questions
 - o répondre à ses questions en exprimant son ressenti et favoriser l'intelligence émotionnelle
- Engagement à définir concrètement ses véritables besoins dans l'organisation
 - o en prenant en compte la durabilité de l'organisation
 - o en prenant en compte l'écologie de son environnement
 - o en prenant en compte les autres individus
 - o en prenant en compte les capacités de la communauté

Engagement de comportement :

- Engagement à ne rien faire sciemment qui peut provoquer la peur chez tout autre individu
- Engagement à considérer l'enfant comme un individu à part entière
- Engagement à prendre en considération les demandes de l'autre à son égard

Engagement de posture

- Engagement à rester observateur de tout
- Engagement à être authentique
 - o dans le respect de lui-même
 - o dans le respect de l'autre
 - o dans la relation à l'autre
 - o dans le respect de l'environnement

Engagement à développer sa capacité de résilience

COMPORTEMENTS ÉTHIQUES DE L'INDIVIDU RESPONSABLE

Favoriser l'intérêt commun

- S'adapter au flux de la vie
- Éviter toute rétention et immobilisation
- Rester conscient de son bien-être et de celui de l'autre
- Conserver un esprit de solidarité tout en se respectant soi-même

Accueillir et tenir compte de critiques et de feedbacks d'amélioration

- toute 'critique' est une occasion d'évoluer et de grandir

S'observer soi, tout en étant actif dans l'organisation

Favoriser l'épanouissement des autres

Donner des Signes de reconnaissance

- dans le but de valoriser l'autre
- dans le but de le faire progresser
- sans s'attaquer à son identité

Écouter et tenir compte des doléances

Parvenir au consensus

- Rester conscient de l'intérêt commun
 - Favoriser la pérennité de l'organisation
 - Favoriser la fluidité des interactions -
- Favoriser la sérénité de tous

ÉPILOGUE

Nous avons rédigé cette charte avec pour finalité de

***Permettre à chaque individu d'être co-créateur
de la réalité qu'il souhaite.***

Cette charte a pour vocation d'être inspiratrice des décisions de l'individu et de l'organisation. Elle n'a pas pour objet d'être un texte de loi, mais d'en poser les fondements.

Tout texte de loi, tout programme politique, tout règlement intérieur ou toute décision gagnent à satisfaire à tous les paramètres de cette texte que nous considérons comme une invitation à passer d'une organisation 'militaire' à une organisation en 'démocratie participative'.

***L'organisation qui élargit son point de vue sur l'individu
ouvre les portes de la co-créativité et de l'abondance***

Au fur et à mesure que vous apporterez votre pierre à l'édifice,
cette charte évoluera elle aussi.

N'HÉSITEZ PAS A LA PARTAGER AUTOUR DE VOUS

VOUS TROUVEREZ LA VERSION LA PLUS RÉCENTE EN ALLANT SUR CE LIEN :

<http://wp.me/P31KRi-hg>

ou encore

<http://www.neuroquantis.com/charte-gagnante-individu-organisation/>

Abonnez-vous à notre newsletter

www.neuroquantis.com/contact