



NeuroQuantis

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

THE WINNING CHARTER OF INDIVIDUALS AND ORGANISATIONS

Update may 23rd 2013

This ebook is offered by Organisation NeuroQuantique sprl

*Broadcasting methods for
human knowledge
and organizational management*
www.neuroquantis.com

*It was written by Olivier Masselot
NeuroQuantis book writer
Self-taught philosopher and investigator of new tracks*
www.oliviermasselot.com

The simple act of reading this book gives you the right to transmit, which you want.

**THE WINNING CHARTER
OF INDIVIDUALS AND
ORGANIZATIONS**

by Olivier Masselot

*is a work made available under the terms of the license
[Creative Commons](#) - no change 3.0 non transpose*



*This means that you are free to distribute it to whoever
you want, provided you do not change and always quote
the author Olivier Masselot as the author of this book
and include a link to
<http://www.oliviermasselot.com>*

YOUR ATTENTION PLEASE :
WE ARE CONSTANTLY IMPROVING THE
CHARTER. Share its latest version:
<http://www.neuroquantis.com/charte-gagnante-individu-organisation/>

PROLOGUE



Thank you for downloading this eBook.

We designed in order to disseminate as widely as possible and allow everyone to realize that there is something to do with the assumption that **we are each of us co-creators of our everyday life reality.**

Why this eBook ?

We are confident that we can create a world of individuals and organizations where the well-being for all is possible. For now, we - yet - did not reach that world, we might even have the feeling that the world turned on its head in this phase of more and more accelerating change...



We are every time amazed thinking that the solution is very simple, but we can not see as we are 'head into the handlebars'. NeuroQuantis was written for that and we are adding this ebook whose aim is to provide and disseminate tracks drawn from modern sciences including interdisciplinary neuroscience, philosophy, quantum physics, biology, etc..

To make the change tracks public, humanize the relationship between the individuals and the organizations that surround him, all organizations...

Few people can claim to be fundamentally happy today.

The paradox is that we continue to adhere to the one universal rule today :

« GROWTH WHATEVER THE PRICE »

THE SOLE RESPONSIBILITY IS FEAR

This fear is archaic. It dates from the very first men who had 'at all costs' to and for that reason, organize. *Metaphor: the first company was born, it has to be effective otherwise the tribe dies...*

TO BE LUCID ACTORS OF THE CONSEQUENCES OF OUR ACTIONS

In a world that moves faster and faster, uncertainty is becoming crisis, doubt recession and life becomes survival

We have two ways to respond :



- be worried, alarmists, blame others, justify us and adopt a posture of denial about the events,
- or consider us as being a part of the situation, make us aware of the situation and provide solutions.

"To have", The first criterion of our decisions.

Our way of understanding events is colored by fear of lack and 'not enough'. This view disconnects us from our environment.

Replace "to be" before "to have" :

The human psyche is better understood thanks to fundamental advances from the multidisciplinary nature of modern science that promotes 'to be', brings serenity and confidence.

*The human being is capable of learning to change things
by changing the way he interprets the information he receives.*



All philosophies or mythologies teach us that it is getting to know himself that the man develops his system and makes it better. 'Getting to know oneself' request to look at things without complacency, without self lying, with honesty and courage, and this Charter invites us to adopt these behaviours.

Reduce fears: the real challenge for organizations

This is the purpose of this charter

***Lay the foundation
or an ethical collaboration
between organizations et individuals.***

THE REPORT WIN/WIN

The report win / win is established by the mutual satisfaction of needs of both the individuals and the organization.

The organization is composed of individuals. Human organization are governed by individuals who are involved in the activity of the organization and commit to cooperate to the proper functioning of the organization.

The organization and the individuals are parts of a process aimed abundance, resilience and durability.

Three principles that apply to one as to another. Small precision as regards abundance: savings is antithetical to the abundance.

The abundance is related needs. When an organization gives confidence to the individual and leads him out of fears, it does not need to hoard, he knows he can satisfy his needs throughout his life. [Check the tab on the needs on the NeuroQuantisz website.](#)



Abundance : ie latin *abundantia* (« affluence »). First of all, the abundance is the stream. The influx of resources sufficient to meet or exceed the requirements. The flow of resources and money allows this influx. [All storage or holding detain abundance.](#)



Resilience : comes from the Latin verb participle *resilire* ("bounce"). Two areas to define resilience.

- ***Physical Resilience*** : Property of a material to regain its shape after being compressed or distorted, elasticity.
- ***Psychological Resilience*** : An individual's capacity to adapt to the vagaries of life.

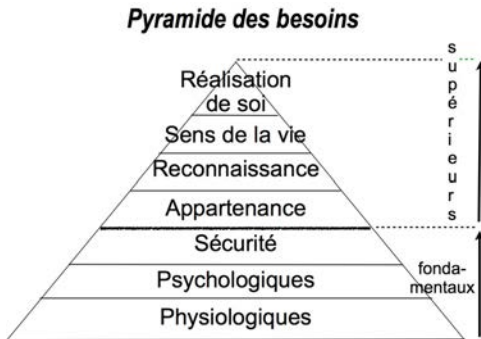
[Resilience creates the ability to adapt to change and bounce.](#)



durability : comes from latin *durabilitas*. Quality of what is sustainable, what is likely to last. *In all cases, sustainability is a key issue for any product designer, what man and organization are.*

RIGHTS OF THE INDIVIDUALS

Let's consider first of all what are the needs of the individuals :



Two needs categories :

- Basic needs related to survival
- Higher needs, related to happiness for life and flowering.

The rights of the individuals are related to the satisfaction of their needs.

Limitations of these rights

The limits of the rights of the individuals appear when the exercising of these rights by one individual generates a restriction of those rights to another individual.

This rule is inalienable.

It brings each person to be jointly responsible for the common reality.

For physiological needs :

- right to adequate food and water quality
- right to an habitat
- right to have access to health care

For psycholocal needs :

- the right of access to basic education: reading, writing and arithmetic
- the right to well-being
- the right to set his own limits

For the purposes of safety rights

- the right to privacy
- the right to protection in respect of privacy
- the right to satisfaction of physiological needs

For the purposes of belonging needs :

- the right to freedom of expression,
- the right to consideration of his superiors needs
- the right to practice a profession in accordance with his temperament (motivated by pleasure) or to get compensation in the case of heavy work.

For the purpose of recognition right

- 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
 - Écouter l'autre,
 - Prendre en compte sa position
 - Chercher à comprendre l'autre en posant des questions
 - Répondre à ses questions en exprimant son ressenti et favoriser l'intelligence émotionnelle
- Engagement à définir concrètement ses véritables besoins dans l'organisation
 - en prenant en compte la durabilité de l'organisation
 - en prenant en compte l'écologie de son environnement
 - en prenant en compte les autres individus
 - 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
- Comportements communs

Engagement de posture

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