

Spirale Dynamique : pour comprendre et s'identifier ...



Historique.

La Spirale Dynamique est issue des travaux de Clare W Graves (1914 - 1986), psychologue américain ayant notamment enseigné à l'Union College de New York . Graves commença ses travaux de recherche après la seconde guerre mondiale et les poursuivit jusqu'en 1978. En faisant travailler un grand nombre de sujets sur la définition d' "une personne mature" puis en faisant classer toutes les réponses obtenues par un aussi grand nombre de sujets, il mit en évidence des groupes homogènes de réponses, toujours les mêmes quels que soient les facteurs sociologiques ou culturels, qui reflétaient des états différents de la personnalité qui se reproduisaient toujours selon la même séquence, quels que soient les individus. Il valida ainsi sa théorie scientifiquement et statistiquement et la nomma ECLET (Emergency Cyclic Level Existence Theory).

Ses recherches furent reprises et continuées par Christopher C Cowan et Don Edward Beck qui bâtirent alors la théorie de la Spirale Dynamique.

Qu'est-ce que la Spirale Dynamique ?

Spirale Dynamique n'est pas une typologie de personnalité ; elle mesure des **systèmes de valeur**.

Spirale Dynamique a dégagé à l'heure actuelle 8 systèmes de valeurs qui apparaissent dans un ordre donné. Ces systèmes s'appliquent à toute entité humaine : individu, groupe, société, civilisation.

Spirale Dynamique mesure à quel système une entité s'identifie ainsi que son acceptation ou rejet des autres systèmes.

Spirale Dynamique décrit une holarchie émergente et ouverte (par opposition à la pyramide de Maslow qui est fermée) qui montre les caractéristiques suivantes :

- a) Les anciens systèmes ne disparaissent pas quand arrivent les nouveaux. Un stade ne remplace pas le précédent, il le dépasse, le transcende et l'inclut.
- b) Ils peuvent être réactivés si les conditions de vie le rendent nécessaire.
- c) Aucun niveau ne peut être considéré comme terminal. Les nouveaux systèmes apparaissent en fonction de la complexité des problèmes que l'humanité doit résoudre.



Corollaire : le plus souvent, une même personne manifeste plusieurs niveaux dans un contexte donné et des niveaux différents dans des contextes différents.

Chaque système se caractérise par des croyances, comportements, systèmes de communication différents qui détermineront la façon de vivre, de créer et d'organiser une société pour les personnes qui y adhèrent.

Spirale Dynamique mesure les valeurs profondes et non les valeurs de surface. Ce sont en effet ces valeurs profondes qui structurent comportements et personnalités.

Les huit niveaux actuellement connus ont reçu deux types d'identification : un système codé et un système de nomination par couleur, qui permet de retenir et de se repérer facilement dans les niveaux.

Nous utiliserons ce dernier dans ce document.



Les huit niveaux de la Spirale Dynamique.

Beige : le niveau de la Survie.

L'individu cherche à subvenir à ses besoins vitaux.

Violet : le niveau de la Sécurité.

L'individu cherche la sécurité en groupe et est en relation avec les forces spirituelles et les anciens.

Rouge : le niveau du Pouvoir.

L'individu s'affirme et cherche le pouvoir, la domination par la force.

Bleu : le niveau de l'Ordre.

L'individu cherche l'ordre et la stabilité en établissant et respectant des lois.

Orange : le niveau du Succès.

L'individu assure son succès matériel personnel.

Vert : le niveau de l'Harmonie.

L'individu trouve l'harmonie, la paix et l'amour par le partage, l'égalité et l'appartenance.

Jaune : le niveau de l'Indépendance.

L'individu privilégie le savoir et l'indépendance pour fonctionner au mieux.

Turquoise : le niveau de la Globalité.

L'individu a une vision et une action globale dans une perspective de survie planétaire.



Les niveaux en détail.

Seront abordés ici les six niveaux principaux.

Beige ne sera pas décrit car il représente simplement les comportements de survie de l'individu. C'est le niveau des débuts de l'homme préhistorique, celui de l'enfant qui vient de naître, ou encore celui d'une personne qui a complètement régressé (SDF dans des cas extrêmes ou personne en fin d'Alzheimer, par exemple).

Turquoise ne sera pas décrit car il y a encore très peu de personnes au monde qui fonctionnent selon ce niveau. Nous ne disposons donc pas encore de données suffisamment fiables quant à ce système.



Violet.

Violet est le plus ancien système privilégiant le collectif. Il est apparu il y a 40 000 ans et a dominé l'humanité pendant 30 000 ans. Actuellement, il ne reste plus que 10 % de la population mondiale centrés sur ce système, détenant 1% du pouvoir mondial.

Dans le développement de l'homme, le niveau violet apparaît dans la petite enfance et permet à l'enfant de prendre conscience des liens familiaux et de la sécurité qu'ils apportent, il permet la mise en place de la réciprocité et du partage.

Violet est très attiré par la toute-puissance de la Mère Nature, le symbolisme, la magie, le mysticisme. Il considère que le "clan", la "tribu" sont des remparts contre le monde extérieur effrayant.

Dans notre société occidentale moderne, violet s'exprime dans l'intérêt pour le mystérieux, le féérique, le merveilleux, Mère Nature; il existe également dans l'attachement de type "clanique" à une communauté (famille ou autre); il se manifeste par le respect et l'attachement aux "anciens".

Violet a très peur de ne pas trouver de refuge et son objectif principal est de trouver la sécurité, ce qu'il fait grâce à l'attachement au groupe qui le protège.

Quelques caractéristiques du système Violet :

- Obéir aux esprits
- Respecter les anciens et le groupe
- Préserver les lieux et objets sacrés et les traditions
- Créer des liens dans le groupe par des rituels et par la réciprocité.
- Chercher l'harmonie avec les pouvoirs de la nature.

Dans sa communication, Violet utilise des formes simples mais riches (beaucoup de mots pour les détails frappants, par exemple). Pour lui, le non-verbal est plus important que le verbal.



Violet aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les rituels, le respect des anciens ▪ La sécurité ▪ Les coutumes et les traditions ▪ La magie, le mysticisme, les signes, les présages ▪ Les symboles et les biens tangibles (peu sensible aux compliments, mais sensible aux cadeaux, aux biens matériels) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Médire de la tribu ou du chef, ou rejeter la famille ▪ Violer les tabous, ne pas respecter les rituels et les endroits sacrés ▪ L'ambiguïté, l'incertitude, le changement trop rapide ▪ La mise à l'écart

Manager Violet revient à se comporter avec lui comme un parent proche et amical : lui montrer l'exemple, lui rendre le travail agréable, superviser de façon immédiate ce qu'il fait. Critique et évaluation n'ont pas de sens pour Violet, qui travaille pour "faire plaisir".

Ses choix et son éthique sont entièrement liés aux choix de son groupe d'appartenance, aux signes et aux décisions des anciens et des esprits. Il a une pensée animiste.

Violet a un sens de la famille, de la lignée, du groupe, très important puisqu'il les fait passer avant lui-même, il a le sens de la réciprocité et du partage. Mais il peut aussi être superstitieux et peureux et nier l'individualité au profit du groupe ou de son leader.



MetaXcellence

Rouge.

Apparu il y a 10 000 ans, Rouge est le système individualiste qui s'est développé après Violet. 20 % de la population mondiale sont centrés sur ce système ; ils représentent 5 % du pouvoir sur la planète.

Rouge veut dominer et avoir le pouvoir. Il veut tout tout de suite, sans se préoccuper de son impact sur les autres. Il représente l'émergence de l'individu en tant que tel et donne beaucoup d'importance à la force et au respect.

Pour l'enfant qui vit le stade rouge principalement entre 3 et 6 ans, c'est la prise de conscience de son individualité et de son pouvoir.

La grande peur de Rouge est d'être victime des autres, qu'il considère comme des prédateurs. Il la combat en s'assurant qu'il est respecté des autres.

Quelques caractéristiques de Rouge :

- Satisfaire ses pulsions, peu importent les autres
- Ne pas être dominé
- Se battre pour avoir le contrôle
- Echapper à la honte, réprimer la culpabilité et être respecté
- Ne pas subir les conséquences de ses actes.

La communication de Rouge est directive et assertive, il n'hésite pas à recourir à la menace.

Rouge aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> • Gain immédiat, défi, audace, héroïsme, rebelle • Etre respecté et avoir bonne apparence • Plus de pouvoir personnel et de contrôle • Se débrouiller • Maintenant ! 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nier son pouvoir ou son courage, se montrer plus fort que lui ▪ La honte et être rabaissé devant les autres (plutôt la mort que la honte) ▪ La dérision, la raillerie, perdre la face (humour mal perçu) ▪ La faiblesse, les excuses

Manager Rouge demande de la fermeté et d'avoir une certaine "figure" auprès de lui. Il faut lui expliquer le résultat à atteindre et ce qu'il faut faire en détail, lui montrer qu'on pourrait le faire aussi bien sinon mieux que lui, mais



respecter ses compétences. La supervision doit être proche au début, à la demande ensuite. Rouge ne comprend pas la punition, uniquement la récompense. S'il échoue, il faut lui donner une autre tâche à accomplir en accord avec ses compétences.

Rouge fait ses choix en fonction de la puissance et du respect qu'il peut retirer à court terme.

En positif, Rouge est énergique et tourné vers l'action, courageux et rusé, sans limite, créatif et décidé à saisir sa chance. En négatif, il a un Ego excessivement développé et donne la priorité à son propre plaisir, il est exploiteur et oublieux des besoins des autres.



Bleu.

Apparu il y a 6000 ans, Bleu est le système collectif qui suit Rouge. Il est central pour 40 % de la population mondiale à l'heure actuelle et représente 30 % du pouvoir de la planète.

Dans le monde occidental, Bleu est en perte de vitesse au profit d'orange et de vert. Il reste cependant bien présent en France dans les institutions et administrations et aux USA depuis l'avènement de Georges Bush Jr.

Les grands monothéismes sont bleus. Parmi les grands pays à tendance bleue, citons l'Inde et son système de castes, même si ce pays est en train de faire sa révolution orange.

Destiné à dominer le chaos provoqué par Rouge, Bleu cherche la sécurité et la stabilité. Il cherche aussi un sens à la vie et à la mort. Pour ce faire, il a développé la notion de Vérité ultime qui domine le monde. Cette perception du monde l'a conduit à avoir une pensée absolutiste et à développer la hiérarchie bureaucratique comme sa structure sociale de prédilection.

Il a ainsi permis à la société de se structurer, de se donner des règles et de les respecter. Garant de l'obéissance à un système, il utilise le levier de la culpabilité, le couple punition / récompense pour réguler le comportement des personnes.

L'installation de Bleu chez l'enfant est fondamentale : apparaissant à partir de l'âge de 6 - 7 ans, Bleu permet au jeune d'intérioriser les règles du groupe auquel il appartient et de la société.

L'absence ou les lacunes en Bleu déterminent un manque de repères qui peuvent conduire à des difficultés d'insertion dans une société centrée dans les systèmes à partir de Bleu.

La grande peur de Bleu est d'être puni par la Vérité ultime et /ou l'organisation qui la détient.

Quelques caractéristiques du système bleu :

- Vivre en conformité aux exigences de la Vérité Ultime (le Bien)
- Contrôler ses impulsions par l'obéissance, la culpabilité et la punition
- Rechercher l'ordre et la stabilité et suivre les règles
- Inciter les autres à faire de même
- Accepter sa place comme voulue par la Vérité Ultime

Le style de communication de bleu fait constamment référence aux règles et



respecte la voie hiérarchique. Il est répétitif et conventionnel.

Bleu aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Devoir, honneur, patrie ▪ Loyauté, droiture, sacrifice et discipline ▪ Avoir le temps de se préparer ▪ Stabilité, ordres, standards, normes, ponctualité ▪ Sens et promesses de récompense pour son attachement à la Vérité ultime (le monde est immuable, on ne remet pas la Vérité en cause, ni ses symboles) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les attaques contre la Vérité ultime et ses symboles ▪ L'injustice et l'indécision ▪ Ignorer la chaîne de commandement ▪ Non-respect des règles et directives et de la correction (langage, tenue, horaires, ...)

Le management de bleu est autoritaire : il définit procédures et règles, structure les tâches, se définit comme le représentant de l'organisation, il limite l'incertitude. La supervision se manifeste par la vérification du respect des règles et la vérification des détails. L'évaluation du travail correspond de nouveau à la vérification de l'application des règles. Pour Bleu, le résultat ne compte pas, seul le respect de la procédure compte. Il n'aime pas le management participatif, la créativité, l'initiative personnelle.

Il prend ses décisions en fonction des règles et procédures en vigueur, en respectant les traditions et en étant vertueux. Il est complètement dans la problématique du bien et du mal et ses décisions et comportements s'en inspirent.

Très hiérarchisé, Bleu est charitable, responsable, sûr et loyal ; il a un sens élevé de la justice et de la morale. Mais il est aussi rigide, dogmatique et intolérant, autoritaire et discipliné, juge et punitif.



Orange.

Apparu il y a 600 ans en Europe occidentale avec la Renaissance, Orange est le système à dominante individuelle qui suit Bleu. 30 % de la population mondiale est actuellement centrée sur ce système et ces 30 % représentent 50 % du pouvoir de la planète.

Orange est le système le plus représenté actuellement dans le monde occidental et cohabite avec Bleu et Vert, à des pourcentages variables selon les pays.

Orange marque l'avènement de la liberté individuelle et du matérialisme : libéré de la culpabilité et de la Vérité ultime de Bleu, Orange cherche à s'enrichir pour augmenter son bien-être. Il défend aussi la liberté de chacun à chercher succès et influence.

Dans cette recherche, Orange considère que le monde est plein de ressources et d'occasions de se créer une vie plus prospère. Pour ce faire, il a assoupli la structure hiérarchique de bleu pour en faire une hiérarchie active, il a une pensée pragmatique et apprend par l'expérience.

Sa principale crainte est de ne pas accéder à un statut obtenu par lui-même.

Quelques caractéristiques d'Orange :

- Rechercher l'autonomie et l'indépendance
- Créer l'abondance de façon à vivre confortablement
- Comprendre rationnellement le monde et trouver la meilleure option
- Progresser par le changement et la technologie
- Gagner et apprécier risques et compétition

Orange aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réussir, objectifs, gagner, progresser, croissance, améliorer, VIP ▪ Compétitif, à la pointe de ... ▪ Nouveau, plus et mieux, actuel, la dernière version améliorée de ... ▪ Prouvé scientifiquement, moderne, risques calculés ▪ Bonne affaire, négocié, retour sur investissement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nier la valeur du profit, de l'initiative individuelle et de la compétition ▪ Sous-estimer l'importance des résultats ▪ Défendre le collectivisme, le fait d'être tous pareils ▪ Etre inflexible sur les procédures et les règles et refuser de négocier



Le management de type Orange est basé sur la négociation : Orange négocie les récompenses en cas de succès, les frontières et leur latitude, les sanctions en cas de dépassement des frontières.

La supervision consiste à vérifier le respect des frontières et à laisser orange s'auto-manager par ailleurs. L'évaluation est entièrement centrée sur les résultats.

Les choix et décisions se prennent en fonction des résultats escomptés, des avis d'experts, en tenant compte de l'expérience et en testant plusieurs options.

Orange est énergique et productif, astucieux, motivateur, optimiste et progressif, mais il est aussi opportuniste et sans vision, dominateur, égoïste et froid, matérialiste et avide.



Vert.

Apparu il y a moins d'un siècle, le système Vert est actuellement en émergence dans nos sociétés occidentales. Il est bien installé dans les pays du nord de l'Europe (Danemark, Suède, par exemple) et au Canada.

Actuellement, les personnes régies prioritairement par le système Vert représentent approximativement 10 % de la population mondiale et détiennent 15 % du pouvoir.

Les objectifs de ce système sont d'avoir une appartenance et de vivre de façon égalitaire et harmonieuse. Le maître mot des personnes centrées en vert est d'ailleurs "harmonie".

Elles considèrent que le monde est l'habitat commun de l'humanité et leur structure sociale préférée est le réseau, considéré comme l'antithèse d'un système hiérarchique.

Système collectif (à l'opposé d'un système individualiste), il privilégie la communauté et considère qu'il vaut mieux "sacrifier le Soi maintenant" afin d'obtenir "maintenant l'harmonie pour soi et pour les autres".

Sa pensée est relativiste et son mode d'apprentissage se fait essentiellement par l'observation et l'échange.

La grande peur des personnes centrées en vert est d'être rejetées socialement.

Quelques caractéristiques du système vert :

- Libérer l'homme du dogme, de l'exploitation, de l'avidité
- Distribuer les ressources à tous
- Promouvoir un sens de la communauté
- Atteindre les décisions par consensus
- Explorer la vie intérieure et restaurer des valeurs spirituelles

Le style de communication est politiquement correct, très personnel et émotionnel, n'agresse et n'exclut pas.



Vert aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation, appartenance, travail d'équipe, consensus ▪ Libération des opprimés, partage, humanisme ▪ Respect de l'environnement ▪ Responsabilité sociale, citoyenneté, communauté, dignité ▪ Acceptation des faiblesses, ouverture, sensibilité, tolérance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attaque contre le groupe et ses idéaux ▪ Pouvoir centralisé, compétition individuelle, division, élitisme ▪ Non respect de l'environnement ▪ Les faits plus que les gens, l'individu plus que la collectivité, l'insensibilité

Le management de vert est participatif, la supervision se fait en groupe et l'évaluation privilégie l'humain au matériel. Clairement, Vert se définit en opposition à Bleu et Orange.

Il n'aime pas le productivisme, la compétitivité, le dirigisme et privilégie la coopération. Les choix et décisions se font en fonction de ce que pense et décide la communauté.

Très impliqué dans la défense de l'environnement, Vert se méfie de la technologie sur ce sujet.

Vert est compréhensif, empathique et sensible, cherche la collaboration mais peut aussi être flou et imprécis, indécis et mou et il peut nier l'individualité.



Jaune.

Jaune est un des derniers systèmes à avoir émergé. On peut même dire que c'est le dernier système sur lequel on a suffisamment de données pour l'identifier de façon claire. Le système suivant, Turquoise, est encore trop rare pour être vraiment bien connu.

Jaune est apparu il y a une trentaine d'années et il n'y a actuellement qu' 1 % de la population mondiale centrée sur ce système. Mais ce % détient déjà 5% du pouvoir mondial.

Aucune société n'est centrée sur ce système qui ne concerne donc que des individus.

La grande caractéristique de Jaune est d'essayer de prendre en compte la complexité du monde et de la vie.

Pour lui, le monde est un ensemble de systèmes complexes marqué par le changement et l'incertitude et dont il faut assurer la viabilité.

Système centré sur l'individu, Jaune veut "exprimer le Soi", mais jamais aux dépens des autres, pour que toute vie puisse continuer de manière naturelle et fonctionnelle.

Son objectif est d'atteindre l'indépendance et l'estime de soi.

Premier système de la Spirale qui n'est plus dominé par une peur particulière, il prône l'acceptation, seul moyen pour lui d'accéder à l'existence.

Sa pensée est systémique et son apprentissage multidimensionnel.

Quelques caractéristiques de Jaune :

- Reconnaît l'inévitabilité des lois naturelles
- Valorise la flexibilité et les systèmes ouverts
- Accepte les paradoxes et la complexité
- Privilégie le savoir, la compétence et la fonctionnalité
- Cherche à minimiser son impact sur l'environnement, au sens large

La communication de Jaune est basée sur la confiance, la rationalité et le partage de l'information. Friand de métaphores, il explore toutes les alternatives.



Jaune aime et n'aime pas :

Aime	N'aime pas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Choisir, être libre d'être et de faire, créativité, indépendance ▪ Apprendre des choses intéressantes pour améliorer son existence ▪ Accéder à la diversité, percevoir les connexions et la globalité ▪ La compétence et la fonctionnalité ▪ Les principes et ce qui est exact 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les structures dysfonctionnelles, les problèmes remis à demain ▪ L'homogénéisation, ce qui blesse les gens ou l'environnement ▪ La rétention d'informations et la pensée unique ▪ Les ordres non justifiés, l'attention excessive portée aux détails, la répétition, le contrôle, la punition

Jaune n'aime pas être managé, il sait le faire lui-même. De toute façon, un manager ne peut être qu'un facilitateur : en définissant des standards de quantité et de qualité, en acceptant la primauté de la compétence et du sens de la responsabilité et en étant prêt à discuter de tout.

La supervision de Jaune se fait sur demande et il est capable de s'auto-évaluer. Il n'aime pas qu'on cherche à adapter la personne à l'organisation (pour lui, l'inverse est la bonne voie), ni le dirigisme. Il ne supporte pas qu'on remette en cause sa compétence, qu'il est à même d'évaluer.

Jaune prend rapidement ses décisions, basées sur le respect de ses principes, ses compétences et le savoir disponible.

Il n'a pas de structure sociale attirée, il adopte celle qui correspond le mieux au problème à résoudre, mais il a une préférence pour les réseaux temporaires. Il utilise les technologies en fonction de ses besoins.

Jaune est curieux, flexible, minimaliste et est orienté information mais il peut aussi être distant et non engagé, intolérant face à l'incompétence, changeant et peu concentré.



MetaXcellence