

AUTO ÉVALUATION : ENTREPRENEURIAT CONSCIENT

PILIER	QUESTIONS	NOTE
BUT	Notre organisation répond aux besoins profonds de nos clients, pas seulement leurs envies ou leurs désirs	
	Nos clients seraient complètement désemparés si nous cessions d'exister	
	Nos priorités d'investissement et de R&D reflètent un but supérieur au profit	
	Nos employés ressentent une satisfaction intrinsèque dans leur travail, qui va au-delà du salaire qu'ils gagnent. Les meilleurs partiraient si nous cessions d'être fidèles à notre but.	
INTÉGRATION DES PARTIES PRENANTES	Pour toutes les décisions stratégiques majeures, nous envisageons expressément les impacts à court et à long terme sur toutes nos principales parties prenantes : clients, employés, fournisseurs, investisseurs et communautés.	
	Nous mesurons le bien-être de chacune de nos parties prenantes, et les résultats sont surveillés au plus haut niveau dans la société.	
	Nous dialoguons régulièrement avec nos parties prenantes, et nous leur donnons une voix à la direction de la société	
	Nous reconnaissons l'interdépendance qui existe entre nos parties prenantes, et nous recherchons expressément des solutions satisfaisantes pour plusieurs parties prenantes simultanément. Au minimum, nous nous assurons qu'aucune partie prenante ne soit lésée au profit d'une autre.	
	Les relations de notre société avec toutes nos parties prenantes sont caractérisées par une communication fréquente et un haut degré de confiance mutuelle et de bonne volonté.	
LEADERSHIP CONSCIENT	Nos dirigeants sont des individus profondément conscients, qui sont à ces postes car ils croient passionnément au but de notre organisation, et au dévouement à leur équipe.	
	Nos dirigeants ont une intelligence systémique intuitive. Non seulement ils pensent de manière systémique, mais ils <u>ressentent</u> aussi la connectivité et l'interdépendance qui existe entre les parties prenantes.	
	Dans notre société, pouvoir et vertu vont de pair. Autrement dit, nous recherchons consciemment à promouvoir les personnes les plus intègres et les plus capables d'attention et de compassion.	
	La plupart des postes à responsabilité sont pourvus par des promotions internes.	
	Dans notre société, l'obligation de rendre des comptes va dans les deux sens : les salariés sont responsables de leur performance, et les dirigeants sont responsables de fournir aux salariés les conditions nécessaires à cette performance.	
CULTURE CONSCIENTE	La culture de notre société possède un haut niveau de confiance et de transparence, en interne et en externe. Il y a une confiance importante envers les salariés, entre les salariés et la direction, et entre la société et les parties prenantes extérieures.	
	Dans notre culture, nous disons ce que nous pensons et nous pensons ce que nous disons. Nous n'embellissons pas la réalité, et il y a un haut niveau d'engagement envers la vérité et d'intégrité en toutes choses.	
	Nous travaillons dans une culture sincère d'attention et de compassion pour nos parties prenantes. Quand les temps sont durs, notre société fait preuve d'encore plus d'attention et de compassion que dans les périodes fastes. Il y a un véritable sens de l'altruisme dans notre culture — les gens font des choses pour les autres sans attendre de retour, de récompense ou de reconnaissance.	
	Nos salariés et notre société progressent continuellement vers de plus hauts niveaux de faculté et de conscience.	
	Nos salariés ont la totale liberté de faire les choses qu'ils estiment justes à tout moment. Nos équipes sont auto-managées, auto-motivées et auto-dirigées.	
TOTAL		

Échelle :

5 : Nous sommes exceptionnellement bons sur ce sujet, au point que les autres peuvent apprendre de nous

3 : Ceci est vrai pour nous parfois, mais le bilan d'ensemble est partagé

1 : Il semble que nous représentions l'opposé de ceci