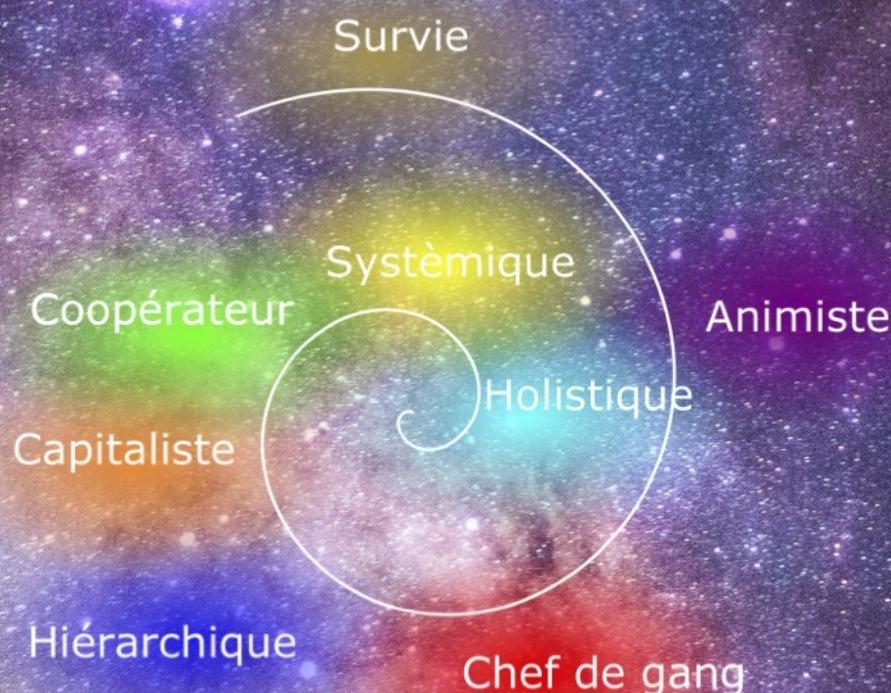


# LES 8 VISIONS DU MONDE

SELON LA SPIRALE DYNAMIQUE

## QUELLE EST LA TIENNE?



MARTOUF LE SYNTHETICIEN



# **LES 8 VISIONS DU MONDE SELON LA SPIRALE DYNAMIQUE**

**Editions: *ici s'arrête la réalité !***

A propos de l'auteur:

## **Martouf le Synthéticien**

*Je me considère comme un cartographe de l'imaginaire...*

Ce livre est la version errante d'un article qui est publié sur mon blog:

[\*\*martouf.ch\*\*](http://martouf.ch)

Ce livre se balade. Il accomplit de manière complémentaire à mon blog, mon métier de *proferrant*. Ainsi n'hésite pas à le diffuser plus loin encore...

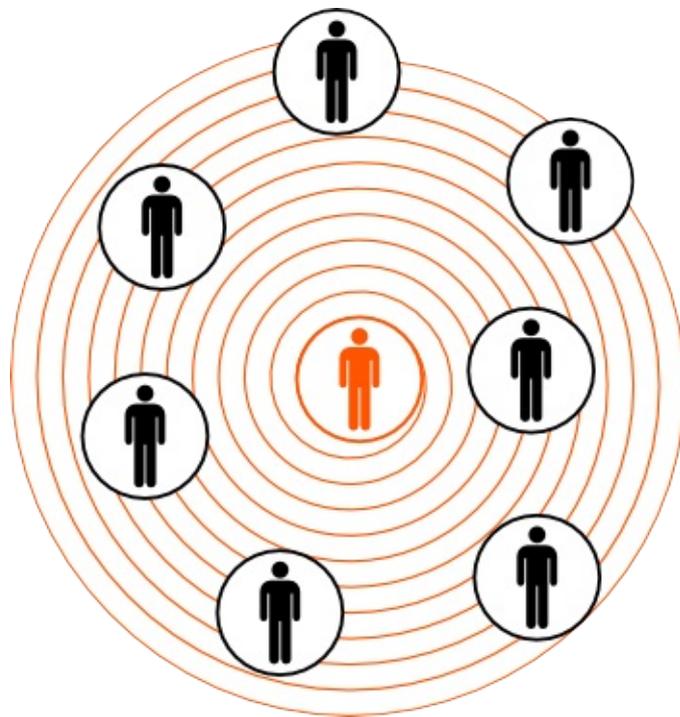
Ce contenu est diffusé sous la licence [cc-by-sa](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)... ainsi il suffit de me citer comme auteur pour diffuser et remixer ce contenu.

[Bonne lecture...](#)

## La spirale dynamique

Dans les années 1950-1960, le professeur de psychologie Clare Graves<sup>[1]</sup> a tenté de **classer et comparer les valeurs de base des humains**. Il a découvert **huit groupes** dans lesquels on peut réunir les humains qui ont des valeurs communes.

Graves a remarqué que **tout au long de sa vie, un humain évolue**, change de vision du monde et de valeurs. Donc, au cours d'une vie, un humain évolue et change de groupe. Mais il ne change pas n'importe comment de groupe de valeur. Il y a un ordre à suivre.



Ainsi Clare Graves<sup>[2]</sup> montre que les humains évoluent, **ils changent de valeurs, ils passent par des étapes dans un ordre précis** qu'il a placées sur une spirale. C'est ce que ses successeurs ont appelé **la spirale dynamique** intégrale.

Graves a également fait un **rapprochement entre l'évolution d'un individu à différents âges sur les étapes de la spirale, et l'évolution de sociétés humaines entières.**<sup>[3]</sup>

Les civilisations humaines suivent la même évolution sur la spirale que les individus.

On peut donc **observer un individu tout seul** sous l'angle de la spirale dynamique, mais **aussi un groupe d'individus, une organisation, une entreprise**.

Puis, on peut **observer une société** dans son entier.

Mais il faut bien faire attention de **toujours avoir en tête que la spirale dynamique est un modèle et pas la réalité**. Il est important de ne pas juger une personne ou une organisation en disant « *c'est une personne rouge...* », « *c'est une organisation verte* ». La réalité est plus complexe que ça. Une

personne peut avoir des comportements ancrés à une étape et d'autres comportements à une autre étape !

On peut seulement affirmer: « *ce processus, dans cette organisation, est typique de l'étape orange* » ou « *ce trait de caractère de cette personne est typique de valeurs ancrées à l'étape bleue* » .

Pour en savoir plus sur le jargon et les étapes formelles de la spirale dynamique, je te propose de lire mon article sur la spirale dynamique écrit suite à la lecture du livre du même nom.<sup>[4]</sup> Et pour aller encore plus loin et bien comprendre de quoi je parle. Je te propose de lire le livre La spirale dynamique<sup>[5]</sup>, de Fabien et Patricia Chabreuil.

Pour compléter cet article, j'ai également enregistré cette vidéo:

<https://www.youtube.com/watch?v=N9i-6WZWRMA>



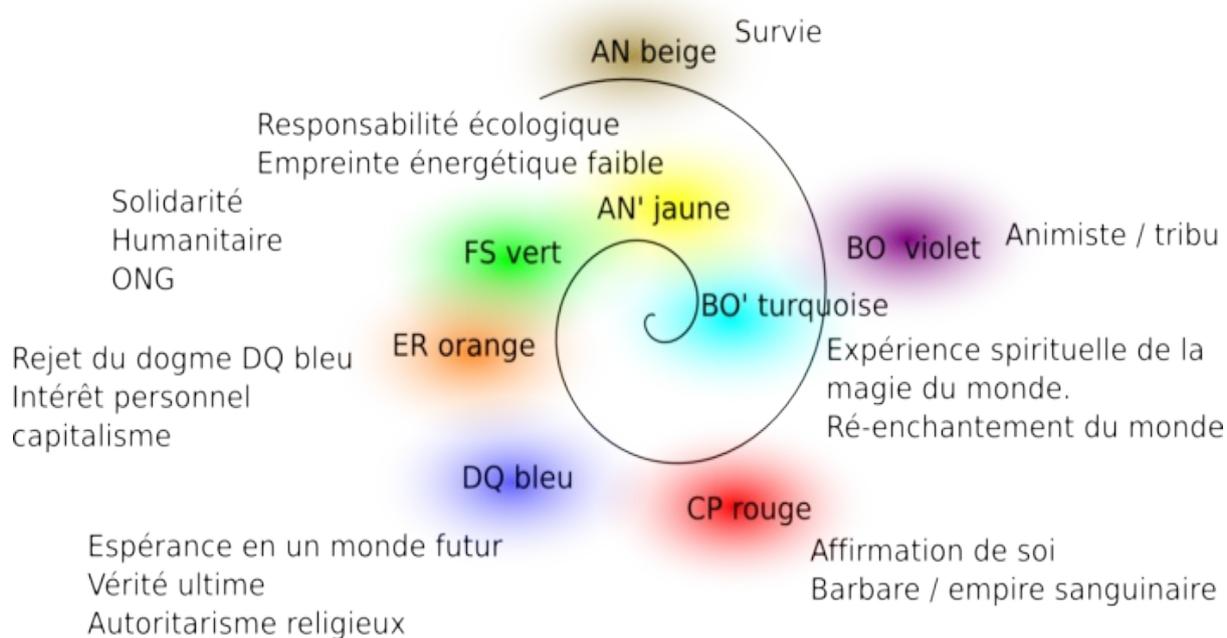
## Mon interprétation de la spirale dynamique

Voici maintenant **ce que je comprends de la spirale dynamique**. Voici une description en plusieurs exemples et illustrations de comment j'explique le concept de spirale dynamique à d'autres personnes.

Chaque étape alterne entre: **exprimer le soi** et **sacrifier le soi**.

Un changement d'étape se fait souvent quand il y a plusieurs contradictions dans nos croyances profondes. Alors on se questionne sur notre vision du monde, c'est la crise et c'est l'opportunité d'un changement de vision du monde.

Voici une vue globale de la spirale dynamique, avec les quelques étapes et à chaque fois une description de l'essentiel:



## Survie (Beige)

La première étape de la spirale concerne la survie. Pour un humain, c'est le moment où il est un nouveau né totalement dépendant de sa mère pour tout.

Il n'y a actuellement, aucune société humaine basée sur ces valeurs. Il y a 100 000 ans les premiers groupes de chasseurs vivaient ainsi. Ils avaient pour devise: *la survie avant tout!*

La notion de temps n'existe pas vraiment à cette étape.

## Animisme et tradition tribale (violet)



La seconde étape de la spirale est apparue il y a 50 000 ans avec l'instinct tribal. **La tribu est le nid chaleureux à préserver.** La devise adaptée à cette étape est: « *Contente les esprits, soumets-toi aux anciens et à la tradition* » .

Les gens vivent au présent en reproduisant le passé.

Voici un exemple en vidéo de la vie de Pirahas<sup>[6]</sup> qui vivent au présent

sans se soucier de l'avenir. Et sans même avoir développé de notion de math, même simple comme le comptage! (*voir directement le moment de la vidéo qui parle du rapport au temps*<sup>[21]</sup>)

## L'empire barbare (rouge)



La troisième étape marque un **désir de s'exprimer**. D'ailleurs, sur la spirale, les étapes sont caractérisées par une alternance entre l'envie d'exprimer son soi et l'envie de suivre des règles extérieures.

La 3ème étapes est apparue il y a 10 000 ans. C'est **l'étape des empires sanguinaires**. Les gens qui ont des valeurs ancrées à cette étapes ne se préoccupent pas des droits humains. Il font comme ils veulent. Ce sont des conquérants, des Jules César, des Alexandre Le Grand.

Ce sont des personnes qui ont un **sens de l'honneur** très développé. Parfois il vaut mieux mourrir que d'être déshonoré !

Ainsi **les menaces de mort et la violence sont inefficaces contre ces personnes**. Elles n'ont pas peur de la mort et de la violence.

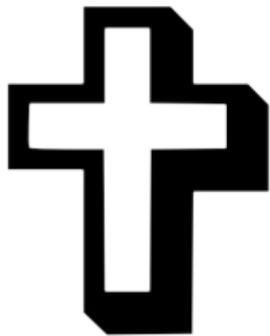
De nos jours, les rares organisations à fonctionner sur ce modèle sont les organisations de type **gang de rue**. C'est le chef qui décide de tout à son propre profit. Mais il doit toujours être sur ses gardes qu'un autre ne lui pique pas sa place.

La notion de futur commence à émerger. Le chef exprime ses désirs, ses pulsions. Mais ne voit pas à long terme.

La devise est: « *Sois ce que tu es. Fais ce que tu veux, comme tu veux.* »

## Le dogme religieux (bleu)

La quatrième étape est celle qui a pacifié l'Europe envahie par les barbares. La pacification ne s'est pas faite en étant plus fort que les barbares et en en tuant encore plus... Ils n'ont pas peur de la mort et de la violence. Le truc a été de faire changer les valeurs fondamentales de ces gens.



Les barbares se sont converti au christianisme, et l'histoire de l'Europe a radicalement changée.

La violence a cessée, car le **christianisme impose des règles de vie pour mériter le paradis.**

La devise de cette étape est:

*« La vie a un sens, il y a des règles à suivre pour atteindre un but ultime » .*



C'est la vision du monde des **grandes religions monothéistes**. Mais cette étape peut aussi s'appliquer aux régimes totalitaires du 20ème siècle (Nazi et communistes) qui étaient prêts à tout dans l'espérance de créer un monde idéal.

Une grande partie des sociétés humaines vit encore selon cette vision du monde. C'est donc ici la première étape qui te concerne peut être ?

Lis bien les prochaines étapes, ce sont celles qui concernent la majorité des gens qui liront ce texte. C'est ainsi que la majorité des gens appréhende le monde en europe.

## **Les organisations bleues**

Ce sont des « *administrations* » .

Observons le point de vue des organisations humaines qui sont nées de cette vision du monde.

Les organisations qui fonctionnent sur ce principe aiment souvent **les uniformes**. Il y a souvent **des règlements** qui décrivent le fonctionnement de l'organisation.

**Les gens sont fréquemment associés à des classes**, à une **hiérarchie**. C'est d'ailleurs selon ces classes que le salaires des membres de telles organisations sont définis.

Par rapport à l'étape précédente on gagne en stabilité. On suit les règles au lieu de l'avis du jour du chef. Il y a un hiérarchie claire qui ne va pas changer du jour au lendemain. Cette hiérarchie se traduit par des uniformes.

On trouve dans ce genre d'organisation, l'église catholique, l'armée, les fonctionnaires et les écoles. (bien que suivant où les fonctionnaires et les

écoles sont déjà en partie à l'étape suivante... sauf peut être les **classes de salaire**)

Le temps passé présent et futur est intégré. On comprend la notion de causalité newtonienne. On peut mettre en place des processus stables basées sur le passé pour produire un futur.

## Le capitalisme (orange)



Cette étape est intéressante car elle est bien présente de nos jours. C'est l'étape qui arrive **après s'être lassé d'une vérité ultime qui ne vient pas.**

L'expression de soi reprend le dessus.

**L'intérêt personnel**

**prime.**

Cette étape se différencie de l'empire barbare car tout n'est pas permis. On agit selon les règles d'un jeu. Mais on influence aussi les règles. **On bannit généralement la violence physique.** (du moins en apparence)

C'est l'étape où l'on transforme ses ennemis en adversaire. C'est l'étape où la démocratie remplace l'état féodal.

Au lieu de faire une bataille sanginaire, on compte les soldats de chaque camp et on désigne vainqueur le camp qui a le plus grand nombre de soldats. On appelle ceci: le vote !

La devise des gens qui vivent selon les valeurs de cette étape est:

**« Profite des opportunités que le monde peut t'offrir, joue le jeu et gagne le ! »**

C'est l'étape dans laquelle se trouvent les **sociétés capitalistes actuelles.**

C'est l'étape à laquelle se trouvent les passionnés du commerce international, les requins de la finance et tout ceux qui les ont comme modèles.

S'il t'arrive de te dire: *« C'est une bonne opportunité, ce n'est pas moral,*

*mais si je ne le fait pas moi, ce sera un autre qui le fera.* » Il y a de grandes chances qu'une bonne partie de tes valeurs profondes soient ancrées à cette étape de la spirale dynamique.

Est-ce ton cas ?

Si tu réponds oui... sache que ce n'est pas ainsi que pensent tout le monde. Ça t'aidera à comprendre tes interlocuteurs.

## **Les organisation orange**

Ces sont des entreprises.

En ce qui concerne les organisations issues de la vision du monde de cette étape. Elles rejettent la hiérarchie rigide de l'étape précédente. Mais pas n'importe quelle hiérarchie, la hiérarchie de type « noblesse » qui est arbitraire. Ce **rejet de la noblesse** se fait **au profit d'une hiérarchie du mérite**, de la compétence.

Au niveau de la conscience du temps, c'est surtout le futur qui compte.

**L'objectif prime, peu importe les moyens.** La morale, la notion de bien et de mal de l'étape précédente est atténuée. Tout est bon tant que le résultat est là.

On passe d'une méthode de gestion: ordre/vérification à **prévisions/vérification**. Le « *comment faire* » est de la responsabilité de l'exécutant. La notion de **responsabilité** augmente donc par rapport à l'étape précédente. Son corollaire, la liberté prend de l'importance.

La rémunération ne dépend plus d'une classe issue d'un règlement, mais plutôt du mérite.

Le futur est important, ainsi pour la motivation en plus du bâton, on ajoute la carotte. Ce sont les stock options, les promotions, les primes à l'objectif.

**Le futur est une chance.** L'organisation orange est la championne de **l'innovation**, elle introduit la recherche et développement. **L'esprit scientifique se développe.** On explore le monde et sa mécanique pour en tirer profit. Tout devient **rationnel**. Ce qui n'est pas rationnel n'a plus d'importance.

## **La communauté (vert)**

Les casseurs de hiérarchie pour l'harmonie de la communauté.

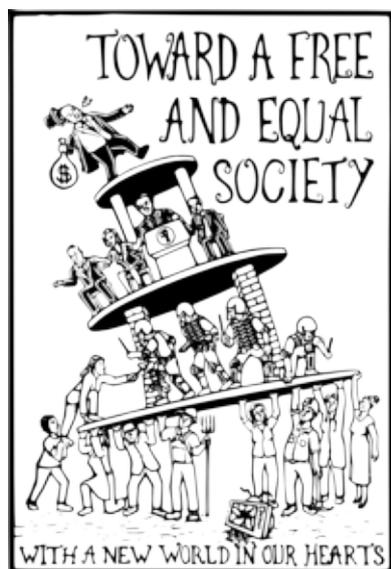
L'étape suivante arrive dès le moment où l'on réalise que notre profit personnel, **le fait de gagner pour soi en écrasant les autres ne nous rend pas plus heureux.**

C'est le moment où **l'intérêt de la communauté** prend le dessus. C'est l'étape dans laquelle on a pour valeur l'intérêt général, même s'il va parfois à l'encontre de son intérêt personnel.

C'est le moment où l'on prône des **valeurs d'égalité**. Que l'on milite pour que la voix de chacun et chacune soit prise en compte.

Les personnes avec des valeurs ancrées à l'étape verte **abolissent l'esclavage**, créent les **mouvements féministes et sociaux**, militent pour la **démocratie**, la séparation de l'Etat et l'église.

La devise adaptée à cette étape est: « *Trouve la paix intérieur en cherchant la dimension humanitaire de la communauté* » .



Si tu t'engages dans l'humanitaire et/ou que tu **soutiens des ONG**. Tes valeurs de base sont probablement ancrées dans cette étape de la spirale.

Statistiquement, la majorité des personnes, europe, de nos jours ont des valeurs qui sont ancrées dans ces deux dernières étapes. ER orange et FS vert<sup>[8]</sup>. C'est en quelque sorte, très caricaturé et sans nuances, l'affrontement politique entre la gauche et la droite.

Aux USA, on voit que les valeurs majoritaires,

sont plutôt Bleue, et orange. Et dans de nombreuses parties du monde, il y a encore des zones tribales très ancrées, ce qui fait un mode global, très rouge, bleu, orange !

Il reste encore deux étapes qui commencent à émerger dans la population humaine.

A l'aide d'un teste de personnalité<sup>[9]</sup> fait sur une cinquantaine de personnes qui me lisent, j'observe qu'une proportion plus grande que la normale de gens ont des valeurs ancrées dans les étapes suivantes de la spirale dynamique.

### **Les organisations vertes**

Ces sont des ONG.

Les organisations issues de l'étape verte sont souvent là en réaction à un fonctionnement orange trop inhumain.

Contrairement au stade orange. **L'important n'est pas le but, mais le chemin.** Le relationnel et les émotions comptent. Il y a une recherche de sens à son travail.

**L'organisation verte rejette toute forme de hiérarchie. L'avis de toutes et tous compte.** Ainsi on décide si possible au consensus ou au vote en assemblée générale. On crée des coopératives ou ce n'est pas le capital qui décide, mais où **chaque personne détient l'entreprise à part égale.**

De plus, dans une organisation verte **tout le monde a le même salaire.**

L'organisation verte est militante. Elle a une culture et des idées fortes. Quand elle a une charte et ce n'est pas pour faire joli, c'est l'expression de sa culture profonde.

### **La diminution de l'empreinte écologique (jaune)**

La vision systémique du monde.

L'étape suivante est particulière sur la spirale. Graves avait remarqué qu'une fois arrivé à cette étape, les valeurs exprimées ont des similitudes avec les valeurs de la première étape. C'est ainsi que Graves a décidé de placer les étapes sur une spirale et non pas sur une simple ligne.

Cette étape **réintroduit une notion de survie.** Mais l'approche est différente que pour la première étape. C'est une **approche de survie globale**



en diminuant son impact personnel sur l'environnement.

Cette étape est apparue dans les années 1960, lors de la conquête spatiale. C'est en observant notre planète terre depuis l'espace que beaucoup d'astronautes ont succombé à ce que l'on appelle l'*Overview effect*<sup>[10]</sup>: **une prise de conscience de la fragilité de notre planète perdue dans l'immensité de l'univers.**

Pour la première fois des humains pouvaient voir de leur propre yeux la planète entière d'un seul coup d'oeil.

Les premières photos de la terre rapportées par la mission Apollo 8<sup>[11]</sup> en 1968 ont diffusé à large échelle cette prise de conscience de la fragilité de la vie. De nombreux mouvements écologistes sont nés à cette période.



La logique de fin du monde, qui est de plus en plus présente à notre époque (crise financière, écologique, sociale, etc..) a des racines chez les individus dont les valeurs sont ancrées à cette étape de la spirale.

Une personne qui a des valeurs ancrées à cette étape a une **vision systémique du monde**<sup>[12]</sup>. Elle sait observer les systèmes complexes de la mécanique de la nature. Elle sait que **tout est lié**. Là où certains ne voient que chaos, elle voit l'**ordre des constructions fractales**.

Cette vision du monde sous forme de systèmes complexes permet aux personnes arrivées jusque-là de comprendre la vision de monde de chaque

étape précédente, de se mettre à la place d'une personne dans une autre de ses étapes de la spirale.

C'est souvent **les personnes qui sont arrivées à cette étape qui prennent conscience de la spirale dynamique**. Les personnes des étapes précédentes ont plus de peine à la comprendre.

A ce stade, **le temps s'accélère**. On remarque qu'il a fallu des millénaires pour que des sociétés passent les premières étapes. Maintenant les changements se font de plus en plus vite. Ce changement rapide a pour conséquence que **la société n'est pas homogène**. Il y a un éclatement des valeurs. On trouve 4-5 groupes de valeurs différents dans une même société !

Il semble que l'on trouve seulement 10% de la population mondiale dans cette étape. La devise adaptée à cette étape est: « *Exprimer le soi, mais jamais aux dépens des autres, pour que toute vie puisse continuer de manière naturelle et fonctionnelle.* »

Je reconnais assez rapidement une personne qui a une vision du monde ancrée à cette étape, en général elle utilise beaucoup le mot «  *systémique* » .

## **Les organisations jaune**

Ces sont des réseaux.

*(Suite à de nombreuses discussions sur le sujet, il y a aussi des avis qui disent que la sociocratie<sup>[13]</sup> et ses cercles arrivent à cette vision du monde. Mais l'avis n'est pas partagé par tous. Car la sociocratie est aussi souvent bien ancrée dans un fonctionnement vert, et les cercles en holons sont plutôt turquoise! En moyenne c'est jaune !... donc le débat reste ouvert. )*

Si l'étape verte a focalisé les revendications sur les droits humains. L'étape jaune me semble aller dans le même sens mais en **focalisant sur l'écologie, les liens entre l'humain et l'environnement**.

Le stade jaune est le premier tour de la spirale. C'est le premier stade qui a conscience qu'il existe des visions du monde qui sont différentes et souvent opposées.

Le passage au stade jaune est l'entrée dans une conscience de second niveau.

La conscience de premier niveau considère que sa vision du monde est la seule qui soit vraie et que ceux qui n'y adhèrent pas se trompent

dangereusement. C'est une conscience exclusive qui demande d'adhérer ou non à cette vision du monde, et donc aussi par conséquent à une organisation, à un groupe issu de cette vision du monde.

**La conscience de second niveau ne peut plus enfermer les gens qui pensent de la même manière dans une même organisation et organiser un affrontement.** Elle prend de la hauteur. Elle essaye de voir les choses globalement, de manière systémique.

Elle crée des réseaux pour relier les gens plutôt que de les diviser. De mon expérience, c'est la logique des ROC, Réseau Objection de Croissance<sup>[14]</sup>.

Cependant, tout comme les organisations des l'étape verte, les organisations de l'étape jaune sont surtout là en réaction aux étapes précédentes.

Ce sont **des organisations très fortes pour dénoncer les dysfonctionnement** des organisations des étapes précédentes. Mais ne sont **pas des organisations très fortes pour construire du neuf.**

Comme il est possible de trouver des personnes avec des visions du monde à différentes étapes en même temps dans notre société. Il est possible que les organisations en réseaux de type jaune regroupent des gens qui ont des valeurs ancrées à d'autres étapes. Je pense particulièrement à l'étape verte. Je pense qu'il y a de nombreuses personnes qui après avoir milité pour les droits sociaux, prennent conscience de l'écologie. Ils passent à une vision du monde jaune. Mais continuent de fonctionner en type associatif avec les structures de type vertes.

J'observe que dans les gens qui ont des valeurs ancrées à l'étape jaune. **Il y a des gens pour qui la logique de fin du monde est très présente.** Ils sont très pessimistes. Voici un exemple en vidéo, d'un représentant de l'association Adrastia<sup>[15]</sup>. Il utilise souvent le mot « systémique » !

Pour aller au delà de ce pessimisme et de cette logique de fin du monde, il y a les gens qui s'intéressent au mode de vie des sociétés plus primitives qui vivent en harmonie avec la nature. Puis, il y a **l'écopsychologie** qui tente de **renouer avec la nature dans la joie.** Notamment avec des expériences pratiques et en groupe plutôt que de manière intellectuelle.

Voici une émission de la TV belge qui présente l'écopsychologie<sup>[16]</sup>, on y entend le mot « *systémique* » propre au vocabulaire jaune, mais aussi le mot

« *holistique* », qui est très caractéristique de l'étape suivante de la spirale dynamique. Ainsi je pense que l'écopsychologie une passerelle qui permet de passer de la vision jaune du monde à la vision turquoise.

## **Le ré-enchantement du monde (turquoise)**

Une vision holistique du monde.

Cette étape est la dernière qui a été découverte. Graves, à son époque, n'a rencontré que 6 personnes dans le monde entier avec des valeurs de ce type. Donc moins que ce que j'en connais !

Ainsi, ce n'est pas sur la base de 6 personnes qu'il a pu décrire précisément ce qu'est cette étape. Il y a beaucoup de conjectures. Il y a une suite logique dans les étapes qui permet d'imaginer les valeurs portées par cette étape. mais évidemment rien de précis.

Les successeurs de Graves ont tenté de décrire plus précisément cette étape. Voici la devise de cette étape selon le livre écrit par les Chabreuil:

***Sacrifier si nécessaire le soi et celui des autres pour le bien de toute vie présente et à venir***

- *Le monde est un seul grand organisme dont tous les éléments sont interdépendants.*
- *La connexion à toute chose est le propre d'un être responsable.*
- *Restaurer l'harmonie globale nécessite d'intervenir à tous les niveaux d'existence.*



En 50 ans, le monde a beaucoup évolué et cette étape est en train de s'installer. Personnellement, **je pense connaître maintenant de manière beaucoup plus précise cette étape turquoise.** Le ré-enchantement du monde me semble un bon titre d'étape.

J'ai lu le livre des Chabreuil sur la spirale dynamique<sup>[17]</sup> en été 2012, j'ai adoré, ça a été une révélation pour moi. Je pense que si ça résonnait autant c'est que j'avais, à cette époque, des valeurs ancrées au moins dans l'étape jaune. J'avais déjà commencé à entrevoir et à décrire ce que je pensais être l'étape turquoise.

Cinq ans plus tard, en 2017, je vois que je ne m'étais pas trompé, mais que mes descriptions n'étaient pas très précises. Maintenant je vois, je comprends et je vis bien d'autres valeurs et modes de fonctionnement qui me semblent être ancrés dans l'étape turquoise de la spirale dynamique.

Rétrospectivement, je vois qu'en 2012, j'avais des valeurs ancrées dans l'étape jaune, et encore pas mal de valeurs de l'étape verte. Actuellement, je sens que j'ai changé. J'ai abandonné les valeurs et fonctionnement typiques de l'étape verte et j'ai adopté la vision du monde et bon nombre de fonctionnement de l'étape turquoise.

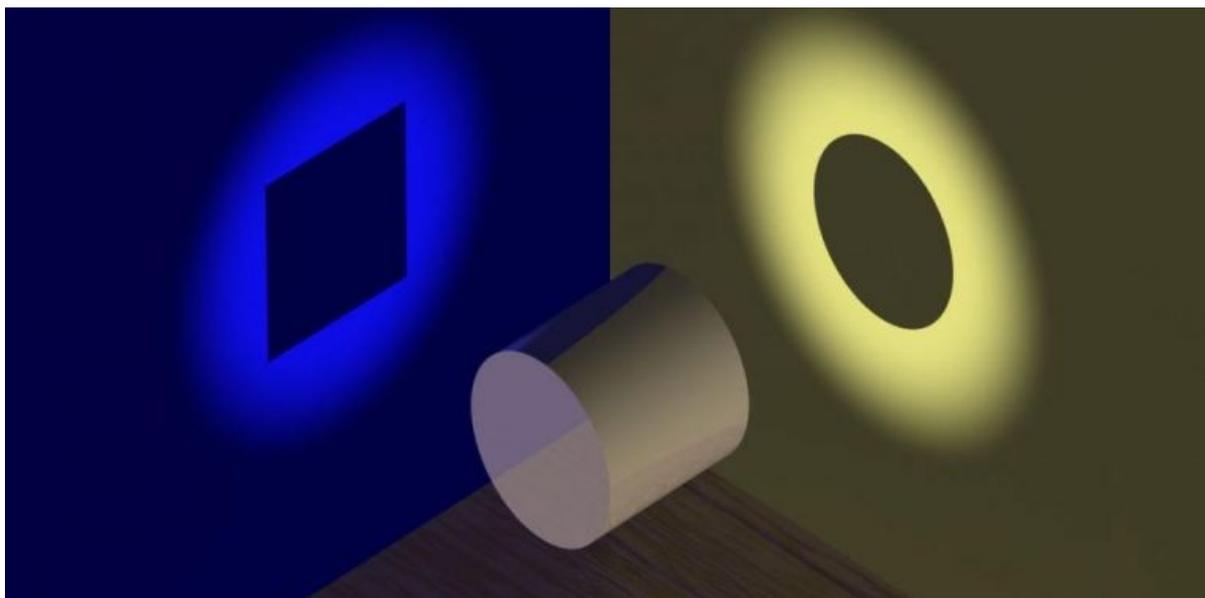
C'est avec 5 ans de recul, et pas mal de travail sur moi, que je peux attester que le modèle de la spirale dynamique est un bon modèle. Mais qu'il reste un modèle. **On ne change pas du jour au lendemain toutes ses valeurs et ses fonctionnements.** Même si je me souviens de certains déclics « *Tout s'éclairci dans mon esprit...* » qui ont chamboulés ma vision du monde.

C'est surtout dès le moment où j'ai pu intégrer dans une même vision des grands paradoxes de ma vie que j'ai pu progresser en direction de l'étape turquoise.

Et je pense que **c'est une des caractéristiques fondamentales de l'étape turquoise que de pouvoir intégrer des paradoxes.** Sortir de la dualité.

**Tout est question de point de vue.** Un cylindre est un cercle ET un carré.. Il suffit d'élargir sa conscience pour **en prendre conscience !**

Il y a un tel décalage entre cette vision du monde turquoise et les précédentes que son intégration va heurter pas mal de sensibilités. Surtout chez les gens « rationnels » dont les valeurs sont ancrées à l'étape orange. En effet, ces derniers ont tendance à occulter tout ce qui n'est pas rationnel,



même les émotions humaines. (*ce qui en réaction à fait émerger l'étape verte!*)

La rationalité est le fait de notre cerveau gauche. Cependant notre cerveau a deux lobes. **A l'étape turquoise on intègre aussi le cerveau droit. Celui de l'irrationnel, des intuitions.**

*(et mieux encore... nous avons en fait 3 cerveaux !.. celui de la tête et ses deux lobes, mais aussi celui du coeur,<sup>[18]</sup> et celui des tripes<sup>[19]</sup>... avec plus de neurones que dans le cerveau d'un chien .... par rien !)*

L'étape turquoise est aussi appelée étape *Intégrale* ou *authentique* dans d'autres théories comme chez Ken Wilber et Jenny Wade.<sup>[20]</sup>

Les personnes avec des valeurs ancrées à l'étape turquoise ont donc une vision plus large, **une conscience plus élargie du monde**. Elles cessent de voir des opposés s'affronter. Elles ont une vision du monde parfois dite *intégrale*.<sup>[21]</sup>

Cette vision du monde permet de **se dés-identifier du petit moi humain, de l'égo**. (*sans le supprimer*) Le « moi » devient quelque chose de plus grand. Le vocabulaire change mais on peut parler d'âme qui complète le corps et l'égo.

Le fait de se dés-identifier de l'égo permet de le voir de l'extérieur et de ne plus être soumis à ses pulsions. Ça permet également de **découvrir ses peurs et ses ambitions**.

**Ne plus laisser l'égo contrôler sa vie** permet à des parties, plus profondes

et plus sages de soi-même de s'exprimer.

A la place d'une existence basée sur la peur et la pénurie, les personnes avec des valeurs ancrées à l'étape turquoise passent à **une existence basée sur la confiance et l'abondance.**

**Quand l'abondance et la confiance sont là. Il est possible de lâcher le contrôle sur les autres et sur les événements. Il est possible d'oser prendre la vie comme elle vient pour faire des expériences et grandir.**

Aux étapes du premier cycle de la spirale dynamique, avec une conscience de premier niveau, chacun cherche à convaincre que sa vision du monde est la bonne, LA vraie.

*(Ou alors à l'étape verte, une des valeurs fondamentales veut que tous les avis se valent. La tolérance des personnes ancrées à cette étape les piège souvent à devoir tolérer les intolérants !)*

Au stade turquoise **chacun a sa vérité, et ne cherche pas à l'imposer.** Chacun écoute vraiment l'autre. Ce n'est pas juste une captation d'informations pour tenter de convaincre. C'est le non jugement.

Chaque personne a sa vérité et tente de l'expérimenter, de la déployer. Chaque personne tente de devenir ce que son intuition l'appelle à devenir, c'est à dire soi-même.

**Chaque personne apprend à développer et honorer ses dons et la vocation qui nous est donnée, et d'être au service du monde et de l'humanité.**

C'est une vision du monde très différente de la vision orange qui veut modeler le futur et qui prétend que tout le monde peut devenir ce qu'il veut avec un peu de volonté et un mental d'acier !

La vision du monde turquoise résout de le paradoxe de devenir soi-même (ce qui peut paraître égoïste) et d'en même temps être au service du monde.

**En effet, lorsque l'on cherche à être le plus fidèle à soi-même, on découvre que l'on est juste l'expression de quelque chose de beaucoup plus vaste que soi !**

Pour rappel, les étapes de la spirale dynamique alternent entre expression de soi marquée, et soumission de soi à un ordre plus grand. Ainsi, en effet, l'étape turquoise est une étape de soumission à quelque chose de plus vaste que soi !

Beaucoup de personnes dont les valeurs sont ancrées à l'étape turquoise de la spirale dynamique **se laissent donc guider par ce plus vaste que soi**, par l'univers conscient. (*ou tout autre nom, je le rappelle chacun a sa propre vérité*)

En discutant de cet article<sup>[22]</sup>, les concepts philipin de « *Kapwa*<sup>[23]</sup> » et sud africain de « *ubuntu*<sup>[24]</sup> » ont émergés. Il s'agit dans les deux cas d'exprimer que tout est lié, la non-séparation, que l'on est soi car l'autre est aussi lui-même, mais que nous formons ensemble un tout. Robert<sup>[25]</sup> (qui a vécu aux Philippines) me disait que *Kapwa* « *C'est marcher dans une foule très dense sans que jamais les corps ne s'entrechoquent (essayez dans le métro parisien!)* »

Desmond Tutu a décrit le concept d'ubuntu ainsi: *Quelqu'un d'ubuntu est ouvert et disponible pour les autres, car il a conscience « d'appartenir à quelque chose de plus grand ».*

On retrouve cette notion des service à quelque chose de plus grand que soi propre à l'étape turquoise de la spirale dynamique.

Mais attention, les notions de *Kapwa* et d'*Ubuntu* ont été développée, à l'étape violette. A la seconde étapes de la spirale dynamique. Ainsi le concept est transposable en version turquoise. Mais il n'est pas tout à fait pareil vu qu'entre temps les gens avec une vision du monde turquoise ont intégré les autres étapes !

**L'intuition peut se développer et s'entraîner** en restant attentif à ses émotions. Certain-e-s vont plus loin en étant attentifs aux **signes, aux synchronicités, aux rêves et aux états de conscience modifiés**. Certain-e-s ont même des guides, des consciences qui les accompagnent en tout temps et les aides à faire des choix !

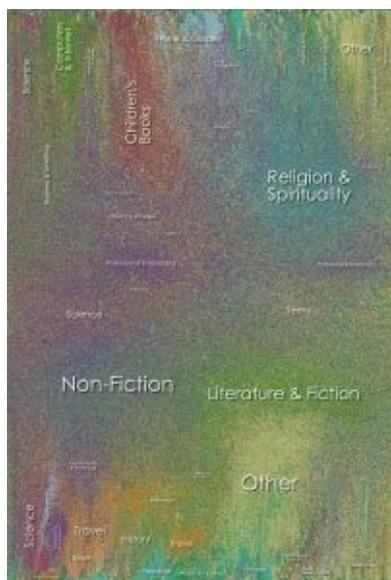
Une telle vision du monde conduit à reprendre contact avec la nature en toute humilité, non pas comme un devoir moral, mais juste par une prise de conscience de faire un avec elle.

Comme pour l'étape précédente. Nous sommes sur le second tour de la spirale dynamique. Cette étape a donc **des similitudes avec la seconde étape de la spirale dynamique: l'étape animiste**.

Le monde se ré-enchant. C'est à dire qu'aussi étrange que cela puisse paraître. **Les esprits de la nature font à nouveaux partie de la vision du**

monde des gens à cette étape.

La devise de l'étape turquoise est: « *Faire l'expérience spirituelle du caractère complet de l'existence.* »



Le mot « *spirituel* » a de nombreux sens et connotations. Mais l'essentiel que j'y vois c'est de **retrouver un sens à l'existence.**

Le monde n'est pas là pour rien. **Nous ne sommes pas là pour rien.** Le hasard n'existe pas. Tout a un sens. C'est ce sens qui a été évacué à l'étape orange, qui avait envie d'émerger à l'étape verte, et qui revient pleinement en l'étape turquoise.

**La spiritualité revient en force, mais hors des religions.** Il y a qu'à voir les rayons des librairies pour comprendre que le sujet de la spiritualité

intéresse. Voici un petite expérience de visualisation qui a été faite en 2008 basées 753 000 livres vendus sur Amazon.<sup>[26]</sup> Déjà à l'époque le rayon spiritualité (et religion) était très grand. (entre les « bleu » et les « turquoise »)

De nos jours, les thérapies alternatives ont la cote, les chamanes sont des plus en plus nombreux et de plus en plus de salons « *bien être* » ouvrent.

C'est ici encore un paradoxe qui est intégré. La vision turquoise va au delà de l'opposition entre médecine occidentale et médecine orientale<sup>[27]</sup>. La médecine occidentale est très bonne pour remettre sur pieds une personne, parfois même décédée! (*le nombre de NDE augmente !*) Mais elle se trouve parfois très ennuyée avec des maladies chroniques. Alors que la médecine orientale est capable de traiter des petits déséquilibres qui à la longue deviennent des maladies.

Pour une personne avec des valeurs ancrées à l'étape turquoise, **le temps est perçu comme une illusion, le temps n'existe pas.** Ce qui est tout à fait compatible avec l'approche de la physique quantique qui évacue la notion de temps.<sup>[28]</sup>

La personne va **vivre le plus possible dans le présent, jouir du moment présent.** Pas besoin de ressasser le passé, ni de se faire du soucis pour le futur. C'est l'expression du lâcher prise et de la confiance qui habite les

personnes ayant des valeurs turquoises.

## Les organisations turquoises

Ce sont des communautés de co-créateurs fonctionnant sur le modèle d'un organisme vivant.

Dans cet article, j'utilise le formalisme de la spirale dynamique pour décrire les étapes. Il en existe d'autres. Notamment Wilber dans sa théorie intégrale<sup>[29]</sup> a aussi utilisé des couleurs. Certaines concordent et d'autres non.

Frédéric Laloux a écrit un livre qui s'appelle *Reinventing Organizations*, dont voici mon résumé<sup>[30]</sup>. Ce livre décrit le fonctionnement des organisations *Opale*.

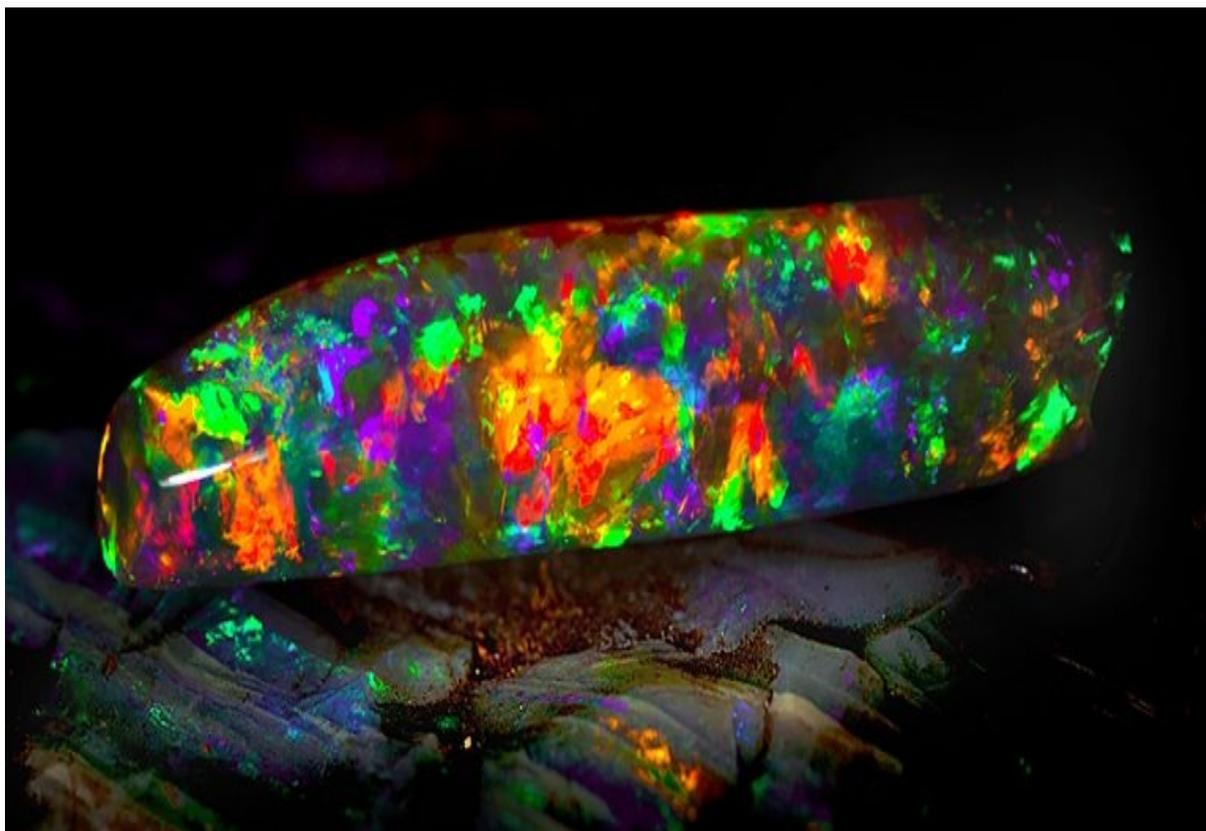
Pour moi, **une organisation turquoise est une organisation Opale.**

(Tout le monde n'est pas d'accord là dessus. Laloux décrit dans son livre que l'organisation Opale est pour lui au stade « *Teal* » de Wilber. J'observe que le stade « *Teal* » est généralement associé à l'étape jaune de la spirale dynamique<sup>[31]</sup>. La douzaine d'organisations Opale décrites par Laloux sont très différentes. Il dit lui même que certaines ne sont que partiellement opale et d'autres à 100%. Là je me dis qu'il y a de la nuance. Ça me permet de parler de mon expérience de la spirale dynamique qui a bien les étapes jaune et turquoises claires. Mais pour les organisations, c'est plus flou dans mon expérience. Donc l'Opale est peut être à cheval entre jaune et turquoise. Mais je trouve plus juste de la mettre en turquoise ! C'est un choix personnel. )

L'opale est une pierre qui a des reflets de toutes les couleurs, ce qui illustre très bien le fait qu'une telle organisation, basée sur une conscience de niveau deux a intégré, sans les opposer, toutes les étapes précédentes.

Les organisations Opale sont **des organisations dont le but est de fournir un cadre sécurisant à ses membres pour qu'ils puissent réaliser le potentiel de ce vers quoi ils se sentent appelé à devenir.**

L'organisation opale n'est pas là pour rien. Elle n'est pas là pour assurer sa survie comme l'est une entreprise orange. **L'organisation opale a une raison d'être.** C'est cette raison d'être qui guide l'entier de l'organisation et ses membres. L'organisation Opale est **au service de cette mission.** Du coup, elle n'hésite pas à offrir de l'aide et des informations, à ce qu'une vision du monde orange verrait comme des concurrents.



C'est l'exemple de Buurtzorg qu'explique bien Frédéric Laloux.<sup>[32]</sup> La raison d'être de Buurtzorg, c'est d'aider les gens à vivre bien chez eux en santé le plus longtemps possible.

Ainsi Buurtzorg explique ses méthodes à ses « concurrents », ça peut ainsi les aider à mener encore mieux leur raison d'être.

A un niveau du « *holon*<sup>[33]</sup> » en dessous, les membres d'une organisation Opale, sont également amenés à avoir eux aussi une « *raison d'être* ». On va les encourager à se découvrir eux-mêmes et à trouver ce qu'ils pensent avoir à apporter au monde, à l'organisation. L'organisation opale ne va pas les assigner à une place précise, mais tenter de **soutenir la personne pour qu'elle deviennent elle-même, à sa juste place**. Donc d'un point de vue rationnel, la personne sera là où elle aura la meilleure motivation intrinsèque et donc le meilleur rendement pour toute l'organisation.

En effet, **paradoxalement, en étant humaine, intuitive, en ayant des valeurs fortes, en lâchant prise, en supprimant les budgets prévisionnels et le contrôle de ses employés chers aux entreprise orange, l'organisation opale arrive à être plus efficace !**

En effet, à l'étape orange, le rationnel est roi. Ainsi on évacue tout ce qui

est irrationnel. Ceci est justifié pour mieux coller à la réalité. Mais éliminer ainsi les intuitions, c'est ironiquement supprimer les impressions irrationnelles qui signalent que quelque chose cloche et que l'on va droit dans le mur !

Le fait de vouloir contrôler le futur dérive souvent à choisir des objectifs irréalistes. Ce qui entraîne que les employés des entreprises orange trichent sur leur capacité, se cachent derrière des masques pour éviter de montrer leur plein potentiel et leur vérité. Ainsi ils se montrent plus faibles pour éviter qu'on leur donne des objectifs trop élevés, ou alors craquent car l'objectif n'est pas réaliste et/ou inhumain.

Les rapports sur le terrain servant à prendre des décisions sont faux, car tout le monde se protège contre tout le monde. La confiance n'est pas là et donc le lâcher prise non plus.

Dans une organisation opale, **on utilise le pilotage dynamique**. Il est à l'image du « pilotage » d'un vélo. On ne prévoit pas à l'avance la trajectoire exacte, on se lance, et on corrige en permanence la direction. La direction étant la raison d'être de l'organisation.

Les membres d'une organisation opale sont eux-mêmes, à leur place. Ils ont moins peur d'échouer que de ne pas tenter.

Graves disait « *Ils ont de l'ambition, mais ne sont pas ambitieux* ».

Les gens avec des valeurs ancrées à l'étape turquoise sont **authentiques et vrais**. Ils sont moins attachés au résultat, à l'objectif prévu. Ils sont ainsi **capables de mieux accepter les vérités parfois déplaisantes de la réalité, et de corriger le tir**. En cela, même avec des moyens irrationnels, ils collent mieux à la réalité que ce que les organisations orange tentent de faire avec le rationalisme.

Voici un exemple concret de méthode adaptée à l'étape turquoise: La méthode des 6 chapeaux<sup>[34]</sup> est une méthode d'évaluation qui permet d'observer une situation dans les 6 modes de pensées des humains. On réintègre ainsi, avec cette méthode, la vision des émotions et des intuitions. Les 6 modes sont: le factuel, l'intuition, le positif, le négatif, le créatif, la synthèse.

Le fait d'utiliser une méthode qui place tout le monde dans un même mode de pensée explicite, dans un rôle, permet de protéger le moi profond de la

personne. On sait quand elle s'exprime elle parle dans le mode de pensée du rôle. Elle ne va pas se censurer car on risquerait d'associer ce qu'elle dit à sa personne et que ça risque de déplaire. **L'organisation opale protège le moi profond, la vérité de chaque personne.**

Quand une personne est elle même et à sa place dans une organisation elle est bien. Elle ne cherche plus à « *concilier sa vie privée et sa professionnelle* ».

Une telle expression montre juste qu'il existe des vies professionnelles qui n'ont plus rien de vivant!

Dans un monde fractal<sup>[35]</sup>, on trouve un petit peu de tout dans tout, ainsi la vie est partout.

On peut se poser la question de la pertinence d'une « *prévoyance* » professionnelle dans une vision du monde turquoise ? Le terme même de prévoyance est issu directement du mode de pensée orange qui veut gérer le futur par « *prévision/vérification* ».

L'organisation Opale a un **mode de rémunération** qui est un mélange de plusieurs principes. Elle pratique souvent quelque chose qui ressemble à un **revenu de base inconditionnel**<sup>[36]</sup> qui fournit la base pour vivre. Puis cette rémunération se complète avec des primes suivant le mérite ou les besoins plus particuliers de la personne.

Tout comme la méthode de rémunération est un mélange de plusieurs principes. La **méthode de décision** de l'étape turquoise est aussi un mélange.

Petit, rappel, en mode rouge, c'est le chef impulsif qui décide selon son avantage personnel, en mode bleu, c'est le règlement qui décide, en mode vert, c'est une grande assemblée qui prend en compte l'avis de tous, en mode jaune c'est une décision individuelle qui tente de prendre en compte l'impact que la décision peut avoir sur l'environnement.

**En mode turquoise/Opale le mode décision intègre le paradoxe de concilier une décision qui convient à la personne de manière individuelle, ainsi qu'au monde dans lequel elle s'intègre.**

Par exemple, pour prendre une décision, une personne va se poser les questions:

- Est-ce que **cette décision me semble juste ?**

- Suis-je **fidèle à moi même** ?
- **Cette décision est-elle cohérente avec ce que je me sens appelé à devenir?**
- Est-ce que **je fais du bien au monde** ?

C'est en choisissant d'abord une solution avec laquelle chaque personne puisse être en accord (*donc pas besoin de chercher à faire plaisir à d'autres*), que l'on peut lâcher prise, ne plus avoir d'objectif, mais **laisser vivre la vie qui veut s'exprimer au travers de soi.**

Ensuite, pour les prises de décision collective, **la sollicitation d'avis et le consentement sont fréquemment utilisées dans les organisations opales.**

La **sollicitation d'avis**, permet à toute personne de prendre une décision seule. Mais en ayant préalablement du consulter d'autres personnes (*pas toutes!*) concernées par la décision, et/ou spécialiste du domaine. C'est ainsi que l'on construit un réseau de confiance, de valorisation de ses pairs, mais aussi de responsabilité individuelle. C'est ainsi que chaque personne lors de chaque décision élargi sa conscience sur le sujet.

Le **consentement** peut s'expliquer par la définition du consensus. Un consensus c'est « *tout le monde dit oui* » . (*un truc de l'étape verte* !). Le consentement, c'est « *personne ne dit non* » . Dans le consentement on cherche à trouver une solution pragmatique, ce n'est pas la meilleure, ce n'est pas la préférée de tous. Certains s'en fichent même complètement. On cherche une solution qui est acceptable, pour laquelle personne ne va s'opposer avec des raisons valables. Les objections doivent être testées.

L'organisation turquoise/opale est donc une bel organisme vivant.

## **Le fonctionnement des organisations qui découlent des différentes visions du monde de la spirale dynamique**

J'ai également fait un vidéo pour expliquer comment évolue le fonctionnement des organisations issues des différentes visions du monde.

Il y a deux critères intéressants à observer pour connaître la vision du monde d'une organisation:

- comment sont prises les décisions

- comment se pratique la rémunération

## Etape suivante ?

A priori, la spirale dynamique n'a pas de fin. Mais pour le moment, ce modèle ne comporte pas d'étape supplémentaire. Il y a dans d'autres modèles, notamment chez Ken Wilber<sup>[37]</sup>, des tentatives d'aller au delà.

Personnellement je suis très impressionné que Clare Graves ai réussi il y a 50 ans d'aller si loin dans la description des étapes de la spirale dynamique.

En ce qui concerne l'étape turquoise, j'y ai mis beaucoup de mon point, de vue de mes expériences. Là il y a très peu de choses issues de Graves. J'y ai aussi mis pas mal de comportements dans les organisations opale qui ont été observées par Frédéric Laloux.

Donc, pour cette étape en particulier c'est un essai, merci de m'indiquer dans les commentaires ci-dessous, si je suis totalement à côté de la plaque ou si ça te parle ? Si c'est un point de vue cohérent. Si l'expérience confirme mes propos. Merci.

## References

1. [^ Clare Graves](https://fr.wikipedia.org/wiki/Clare_Graves) (fr.wikipedia.org)
2. [^ Clare Graves](https://fr.wikipedia.org/wiki/Clare_Graves) (fr.wikipedia.org)
3. [^ Clare Graves](https://fr.wikipedia.org/wiki/Clare_Graves) (fr.wikipedia.org)
4. [^ L'article de martouf à propos de la spirale dyhamique...](http://martouf.ch) (martouf.ch)
5. [^ La spirale dynamique](http://www.amazon.fr) (www.amazon.fr)
6. [^ vidéo de la vie de Pirahas](http://www.youtube.com) (www.youtube.com)
7. [^ le moment de la vidéo qui parle du rapport au temps](http://youtu.be) (youtu.be)
8. [^ Statistiquement, la majorité des personnes, europe, de nos jours ont des valeurs qui sont ancrées dans ces deux dernières étapes. ER orange et FS vert](http://www.integratedsociopsychology.net) (www.integratedsociopsychology.net)
9. [^ teste de personnalité](http://www.16personalities.com) (www.16personalities.com)
0. [^ Overview effect](https://en.wikipedia.org/wiki/Overview_effect) (en.wikipedia.org)
1. [^ Apollo 8](https://fr.wikipedia.org/wiki/Apollo_8) (fr.wikipedia.org)
2. [^ vision systémique du monde](https://fr.wikipedia.org/wiki/vision_systémique_du_monde) (fr.wikipedia.org)

3. [^ sociocratie](#) (martouf.ch)
4. [^ ‘est la logique des ROC, Réseau Objection de Croissance](#) (decroissance.ch)
5. [^ un exemple en vidéo, d’un représentant de l’association Adrastia](#)  
(www.youtube.com)
6. [^ une émission de la TV belge qui présente l’écopsychologie](#) (www.rtf.be)
7. [^ livre des Chabreuil sur la spirale dynamique](#) (amzn.to)
8. [^ celui du coeur](#), (circ.ahajournals.org)
9. [^ celui des tripes](#) (fr.wikipedia.org)
10. [^ Ken Wilber et Jenny Wade](#). (en.wikipedia.org)
11. [^ intégrale](#). (fr.wikipedia.org)
12. [^ discutant de cet article](#) (www.facebook.com)
13. [^ Kapwa](#) (www.tagaloglang.com)
14. [^ ubuntu](#) (fr.wikipedia.org)
15. [^ Robert](#) (buencarmino.com)
16. [^ expérience de visualisation qui a été faite en 2008 basées 753 000 livres vendus sur Amazon](#). (www.chrisharrison.net)
17. [^ La vision turquoise va au delà de l’opposition entre médecine occidentale et médecine orientale](#) (martouf.ch)
18. [^ l’approche de la physique quantique qui évacue la notion de temps](#).  
(fr.wikipedia.org)
19. [^ Wilber dans sa théorie intégrale](#) (fr.wikipedia.org)
10. [^ Reinventing Organizations, dont voici mon résumé](#) (martouf.ch)
11. [^ le stade « Teal » est généralement associé à l’étape jaune de la spirale dynamique](#) (integralleadershipreview.com)
12. [^ t l’exemple de Buurtzorg qu’explique bien Frédéric Laloux](#). (martouf.ch)
13. [^ holon](#) (fr.wikipedia.org)
14. [^ La méthode des 6 chapeaux](#) (universite-du-nous.org)
15. [^ un monde fractal](#) (plusconscient.net)
16. [^ un revenu de base inconditionnel](#) (martouf.ch)
17. [^ Ken Wilber](#) (fr.wikipedia.org)

Permalink: <https://martouf.ch/2017/10/les-etapes-de-la-spirale-dynamique/>

Version: 2019-06-2019

# Table des Matières

Title	2
Contents	3
Spirale dynamique	4
Les 8 visions du monde selon la spirale dynamique	2
Editions: ici s'arrête la réalité !	2
Martouf le Synthéticien	3
martouf.ch	3
La spirale dynamique	4
Mon interprétation de la spirale dynamique	5
Survie (Beige)	6
Animisme et tradition tribale (violet)	6
L'empire barbare (rouge)	7
Le dogme religieux (bleu)	7
Les organisations bleues	8
Le capitalisme (orange)	9
Les organisation orange	10
La communauté (vert)	10
Les organisations vertes	12
La diminution de l'empreinte écologique (jaune)	12
Les organisations jaune	14
Le ré-enchantement du monde (turquoise)	16
Les organisations turquoises	22
Le fonctionnement des organisations qui découlent des différentes visions du monde de la spirale dynamique	26
Etape suivante ?	27
References	27