

Avalon et Glastonbury

Le Facteur Merlin

Charles E. Smith, Ph.D., Mai 2012

"Un lieu de travail performant demande une attention égale entre Glastonbury et Avalon".

Dans la légende du roi Arthur, Glastonbury symbolise une ville visible et Avalon une ville invisible. Chacun, cependant, occupe le même territoire physique. Seuls quelques individus comme Merlin, conseiller du roi, a su trouver son chemin entre les deux. De plus, la plupart des gens ne connaissait même plus l'existence d'Avalon, et encore moins comment s'y rendre.

Par analogie, chacune des sociétés d'aujourd'hui dont les agences gouvernementales et les communautés incluent ces deux mêmes dimensions. Dans Glastonbury se trouve des objets familiers ainsi que des événements tels que les bâtiments, les machines, les matériaux, les produits, les services, les fournisseurs, les clients et les actions à la bourse. Il y a aussi, malheureusement, plusieurs problèmes.

Dans les mêmes sociétés invisibles que nous appelons Avalon, nous retrouvons des qualités relationnelles telles que la confiance mutuelle, l'honnêteté, l'écoute, le pardon et la réconciliation, des relations chaleureuses, la coopération à atteindre de grandes visions, la confiance dans l'avenir, l'entente entre les employés et l'engagement envers le succès d'autrui. Avalon aussi à ses propres difficultés. Ces deux dimensions ont leurs propres cultures et structures, leurs propres énergies et conclusions.

Les deux, Glastonbury et Avalon, sont essentiels à la santé éclatante, au véritable succès et l'amélioration continue de toute organisation. Glastonbury traite principalement de la réalité objective - les choses tangibles et que l'on peut

compter. Avalon est plus orienté par les réalités relationnelles –ni physique, ni facilement mesurable. Sans Glastonbury une société ne peut offrir des produits et des services à ses clients. Sans Avalon il manque le cœur et l'âme.

Les gens et les organisations se déplacent naturellement vers des niveaux plus élevés de complexité à mesure qu'ils vieillissent. À n'importe quel moment trop d'ordre, de sécurité et de processus prédéterminés peuvent supprimer l'énergie. Autant que trop de souplesse, trop de relâchement. Les gens ont besoin autant d'énergie que possible pour atteindre leurs fins les plus élevées. En général, toutefois, les personnes et les organisations ont le réflexe de répondre en augmentant les processus, ce qui augmente la complexité. Quand les problèmes sont d'ordre relationnel, il serait mieux d'aller vers Avalon. Mais l'approche d'Avalon tel que d'être plus flexible et s'adapter n'est pas efficace quand nous travaillons avec l'ordre et les mesures du monde de Glastonbury.

Nous sommes conscients que Glastonbury et Avalon peuvent être source de confusion, car les gens ont tendance à passer leur vie à voir le monde d'un endroit ou de l'autre. Comme la nouvelle façon de penser devient plus claire, les gens expérimentent des changements et deviennent plus à l'aise de fonctionner à partir d'un endroit qui reconnaît deux réalités à la fois.

Les gens ont tendance à penser en termes ou conditions, en particulier sous pression. Dans l'univers 'business as usual', les gens parlent rarement avec leur cœur. Ils restent avec la langue des affaires. Alors que beaucoup de gens sont tout à fait disposés à parler selon le modèle Avalon, c'est trompeur, parce qu'ils ne sont pas prêts à vivre l'expérience totalement. Ils ont souvent besoin d'être conduits dans ce territoire inconnu, et peut-être besoin de modifier leurs propres règles de conduites habituelles. Dans les organisations, seuls quelques-uns prennent ce genre de double direction puisque la plupart des sociétés mettent l'emphase dans le monde de Glastonbury (objectifs et mesures).

Le pouvoir de Merlin vient de la possibilité de voir les deux côtés entièrement –

d'être en mesure de tenir les deux mondes opposés avec une attention égale. Cela prend de l'engagement et de la pratique, et c'est autant pour les réalités physiques que les relations avec les autres.

Ceux qui travaillent selon Glastonbury et traitent les gens comme des choses, paient le prix de l'énergie, de la créativité humaine, de l'innovation et de l'engagement. Ceux qui travaillent selon Avalon et traitent les gens et les choses trop doucement, paient le prix de la productivité, la concentration, la coordination et les résultats.

Faire confiance à Glastonbury nécessite de la performance et des résultats. Faire confiance à Avalon nécessite une connexion émotionnelle et attentionnée. Les deux sont nécessaires à une entreprise dynamique et prospère. Il est difficile de s'accrocher à la réalité paradoxale d'un système qui respecte les deux réalités en même temps.

Cependant, l'esprit d'un leader peut être ouvert à la fois aux deux réalités. Ils peuvent servir à la fois leur organisation en tant que tuteur d'Avalon et de gardien de Glastonbury. Quand ceci est accompli, il se passe un changement fondamental dans la vitalité et de l'efficacité de la société. Si une entreprise Camelot pourrait un jour devenir la norme, le même esprit pourrait également s'étendre aux familles, les communautés, les gouvernements, et les relations internationales.

Le monde a besoin d'un changement radical dans la façon dont les gens pensent. Ce changement n'a pas besoin d'attendre une évolution graduelle ni de crises sociales ou économiques.

Glastonbury à son meilleur

Le Glastonbury optimal est une place honorable où tout détail compte. Une attention particulière aux détails physiques libère les gens de leurs énergies émotionnelles, mentales et spirituelles en énergie riche et variée. James W. Rouse est le fondateur de la Société Rouse qui est devenu l'un des plus grands de la nation en promotion immobilière détenue par le public et les sociétés de gestion. Il a écrit :

"Je me suis engagé dans la vie des personnes et des communautés pour les générations à venir qui seront touchés par ce que nous faisons, le chemin le plus sûr de la réussite est de découvrir les besoins authentiques des gens et faire de notre mieux pour les servir.

Que les gens cherchent la diversité propre à chaque humain, leur charme et vort la fête et la joie. Ils sont dérangés par les humains ringards, insipides et opprimés par la froideur et l'indifférence. Ils sont soulevés par la créativité que cela exige et par la croyance que tout est important, que chaque détail compte. " (communication personnelle, 1995)

À notre avis, Glastonbury est une métaphore de l'organisation pour une telle intégrité.

Comme Glastonbury est synonyme d'intégrité des choses mesurables dans une société, ceci fait en sorte qu'Avalon signifie l'intégrité de choses non mesurables – l'harmonie, la coopération, l'engagement, la joie, la présence, l'autorité bienveillante, la liberté, la vérité, la guérison, la confiance, et ainsi de suite. Création d'une vue unifiée dans un royaume divisé était l'emploi principal du roi Arthur. Il est également le travail de la plupart des chefs d'entreprise. Pour une société, afin de subir une transformation, les dirigeants doivent altérer les processus afin d'avoir une orientation client en permanence à travers le monde visible de Glastonbury. En même temps, ces liens doivent s'étendent afin d'améliorer l'invisible Avalon.

Avalon est constitué par l'ensemble des relations authentiques au sein de l'entreprise ainsi que les relations avec ceux qui sont étroitement liés à celui-ci, tels que les fournisseurs, les distributeurs, les clients. Avalon est souvent oublié à moins que vous créez et favoriser les relations intentionnellement. Avalon n'arrive pas par hasard. Dès que les champions d'Avalon s'en vont, il en va d'Avalon. C'est pourquoi tant de merveilleuses cultures d'entreprise disparaissent quand il y a un changement de leadership.

Les énergies d'Avalon sont tous relationnelles, reliant les personnes les unes aux autres de cœur à cœur. Certaines énergies de Glastonbury sont souvent considérées à tort comme des expressions d'Avalon - sourires, poignées de mains, les salutations chaleureuses, les conversations polies, les déjeuners, tenir des portes ouvertes pour les gens, commander du café ou un rafraîchissement, en soulignant précautions de sécurité, être à l'heure, faisant preuve de patience, etc. Ceux-ci ne nécessitent pas forcément un

engagement dans une relation, ni être pour le succès d'une autre personne.

Les énergies négatives se produisent à Avalon aussi. Par exemple, pendant que ceux qui vivent à Glastonbury peuvent se retrouver empêtré dans une concurrence interne ou dans les hiérarchies, les gens qui vivent principalement dans Avalon peuvent se soucier peu des résultats, fixer des objectifs irréalistes, évitez les mesures, et répondent d'une façon passive aux personnes qui leur demandent de performer.

Le facteur Merlin est la prise de conscience du moment présent qui vous permet de voir que les deux , Avalon et Glastonbury, sont réels et avoir l'intention d'agir dans les 2.

* Adapté et modifié de The Merlin Factor: Keys to the Kingdom entreprise
Charles E. Smith, PhD. Productions Kairos 1995 et Gower Publishing 1998