


## Canevas : Valeurs partagées

### « Identifiez les valeurs qui fondent vraiment votre manière d'agir »

Le canevas « Valeurs partagées » aide votre organisation à faire émerger un socle de 4 à 6 valeurs clés réellement vécues et partagées, plutôt qu'une longue liste de principes abstraits. Il propose différents angles de réflexion – de la personne à l'environnement – pour explorer ce qui vous tient profondément à cœur dans vos comportements, vos relations, vos méthodes de travail et votre contribution à la société. L'objectif est de passer d'une collection de mots à un petit nombre de valeurs structurantes, capables d'orienter vos décisions, vos priorités et vos collaborations internes et externes. Ce canevas joue donc un rôle de synthèse : il rassemble, à partir des différents blocs, le cœur des valeurs qui composent l'ADN identitaire de l'entreprise.

<b>Personne</b>	<b>Relation</b>	<b>Equipe</b>
<i>Quelles valeurs vous définissent personnellement?</i>	<i>Comment interagissez-vous avec autrui?</i>	<i>Que privilégiez-vous dans le travail d'équipe?</i>
<b>Processus</b>	<b>Définissez vos valeurs</b>	<b>Résultats</b>
<i>Qu'est-ce qui guide vos méthodes de travail?</i>	<i>Les valeurs que vous partagez et qui orientent vos décisions et vos actions.</i> 	<i>Comment mesurez-vous le succès?</i>
<b>Clientèles</b>	<b>Excellence</b>	<b>Environnement</b>
<i>Comment servez-vous vos clients / bénéficiaires?</i>	<i>Vers quoi tendez-vous pour exceller?</i>	<i>Quelle est votre contribution à la société et à l'environnement?</i>

### Ce que ce canevas aide à clarifier

- Ce qui vous définit vraiment, individuellement et collectivement, au-delà des déclarations de principe.
- Les valeurs qui orientent vos relations, votre façon de travailler en équipe et vos méthodes de travail.
- Votre conception du succès et la manière dont vous mesurez les résultats jugés importants.
- La qualité de la relation que vous souhaitez entretenir avec vos clients, usagers ou bénéficiaires.
- Votre ambition d'excellence et les principes qui guident votre contribution à la société et à l'environnement.
- Le petit nombre de valeurs communes qui doivent rester stables dans le temps, même lorsque le contexte change.

## Comment il est structuré

Le canevas est composé de plusieurs blocs thématiques qui couvrent les principales sphères où les valeurs se manifestent : la personne, la relation, l'équipe, les processus de travail, les résultats, les clientèles, l'excellence et l'environnement. Chaque bloc propose une question, une courte aide et une série d'exemples de valeurs possibles, organisées par familles. Le travail consiste d'abord à sélectionner, pour chaque bloc, les valeurs qui résonnent le plus avec la réalité de votre organisation. Dans un second temps, vous revenez sur l'ensemble pour dégager 4 à 6 valeurs principales, avec leurs définitions et implications concrètes. Ce canevas est donc à la fois un outil d'exploration et un outil de synthèse.

## Les blocs du canevas

### 1. Personne

#### *Question : Quelles valeurs vous définissent personnellement ?*

Ce bloc vous invite à partir de l'individu : il s'agit d'identifier les principes personnels qui vous guident, même lorsque le contexte change. On y retrouve des valeurs liées à l'intégrité, à l'énergie, à la liberté, à la sagesse ou à l'engagement. En les clarifiant, chacun peut mieux comprendre ce qu'il apporte de singulier à l'équipe et comment ses propres repères peuvent rejoindre ceux de l'organisation. Ce premier niveau permet d'enraciner les valeurs partagées dans l'authenticité des personnes qui la composent.

Adaptabilité aux situations	Autonomie	Courage
Dévouement	Discrétion	Disponibilité
Dynamisme	Enthousiasme	Esprit d'initiative
Ethique	Honnêteté	Intégrité
Liberté	Passion	Sagesse

### 2. Relation

#### *Question : Comment interagissez-vous avec autrui ?*

Ce bloc porte sur la manière dont vous souhaitez vivre les relations interpersonnelles : respect, confiance, coopération, ouverture, sens des responsabilités, etc. Il aide à préciser ce qui doit caractériser les interactions au quotidien, qu'il s'agisse de collègues, de partenaires ou de parties prenantes externes. Travailler ce bloc permet d'aligner les attentes sur la qualité des relations et de transformer des principes parfois implicites en repères explicites pour tous.

Compassion envers les autres	Confiance	Confidentialité
Coopération	Echange	Egalité
Impartialité	Incorruptibilité	Indulgence
Obéissance	Ouverture à la diversité	Relation avec les autres
Respect d'autrui	Responsabilité	Tolérance

### 3. Équipe

#### *Question : Que privilégiez-vous dans le travail d'équipe ?*

Ici, vous vous concentrez sur la dimension collective : ce qui fait, pour vous, une équipe saine et performante. Vous explorez des valeurs comme l'intelligence collective, la reconnaissance, l'autonomisation, la collégialité ou l'humour. Ce bloc vous aide à décrire le type d'environnement de travail que vous voulez construire : comment vous prenez des décisions, comment vous partagez l'information, comment vous célébrez les réussites ou gérez les tensions. Il clarifie ce à quoi vous tenez pour que les équipes puissent bien fonctionner.

Accomplissement des employés	Approche démocratique	Autonomisation
Collégialité dans le travail	Communication ouverte	Consensus
Délégation	Démocratie participative	Epanouissement des personnes
Esprit d'équipe	Humour / fun	Intelligence collective
Reconnaissance des employés	Travail en équipe	Valorisation

#### 4. Processus

**Question : Qu'est-ce qui guide vos méthodes de travail ?**

Ce bloc touche à vos façons de faire : rigueur, apprentissage continu, amélioration, agilité, conformité, santé et sécurité, etc. Il vous invite à préciser les valeurs qui structurent vos processus, vos standards de qualité et votre organisation du travail. L'objectif est de rendre explicite ce qui doit rester constant dans vos méthodes, même si les outils ou les projets changent, afin d'assurer cohérence, fiabilité et efficacité.

Agilité	Amélioration continue	Apprentissage continu
Climat organisationnel	Conformité	Développement des employés
Discipline	Economicité, efficience	Efficacité
Fiabilité	Légalité	Perfectionnement continu
Productivité	Santé et sécurité	Vision partagée

#### 5. Résultats

**Question : Comment mesurez-vous le succès ?**

Dans ce bloc, vous clarifiez votre rapport à la performance : quels résultats comptez-vous vraiment, comment vous les évaluez, et sur quels critères vous jugez qu'un projet est réussi. Vous pouvez y explorer des valeurs liées à la rentabilité, à la maîtrise, à la prise de risque, aux alliances ou à la prospérité. Cela permet d'équilibrer indicateurs économiques, impacts qualitatifs et vision à moyen terme, pour éviter de réduire la réussite à un seul type de mesure.

Alliances stratégiques	Atteinte de l'autofinancement	Atteinte des objectifs
Compétitivité	Maitrise	Mesure et évaluation
Partenariat	Performance	Prise de risque
Profitabilité	Prospérité	Rentabilité
Solidité financière	Succès	Vision à moyen terme

#### 6. Clientèles

**Question : Comment servez-vous vos clients / bénéficiaires ?**

Ce bloc met l'accent sur la relation de service : écoute, qualité, loyauté, utilité, respect des engagements, recherche d'impact, etc. Il vous aide à définir ce qui doit caractériser l'expérience vécue par vos clients ou bénéficiaires et ce qui fait, pour vous, un service bien rendu. Clarifier ces valeurs permet de guider les décisions au contact du terrain, en particulier lorsque les procédures ne suffisent pas à trancher.

Création de valeur	Ecoute	Générosité
Loyauté	Originalité	Présence
Qualité	Qualité du service	Réactivité
Recherche de l'impact	Respect des engagements	Satisfaction du client
Sens des responsabilités	Serviabilité	Utilité

## 7. Excellence

### Question : Vers quoi tendez-vous pour exceller ?

Ici, vous exprimez votre ambition de progrès et de dépassement : innovation, professionnalisme, créativité, cohérence, engagement, réputation, vision à long terme. Ce bloc sert à formuler ce qui vous pousse à aller plus loin, à apprendre, à améliorer vos pratiques et vos résultats. Il traduit ce que signifie, pour votre organisation, « faire les choses vraiment bien », au-delà de la simple conformité.

Ambition	Clarté dans ses propos et actions	Cohérence
Créativité	Croissance organisationnelle	Engagement
Expertise	Imagination	Innovation
Professionnalisme	Réalisation	Recherche de l'excellence
Réputation	Sentiment d'aboutissement	Vision à long terme

## 8. Environnement

### Question : Quelle est votre contribution à la société et à l'environnement ?

Ce dernier bloc élargit la réflexion au-delà de l'organisation elle-même. Il vous aide à préciser les valeurs qui guident votre impact sur la société, les communautés et la biosphère : justice sociale, responsabilité sociétale, écologie, solidarité, transparence, service à la communauté, etc. En les clarifiant, vous explicitez l'héritage que vous souhaitez laisser et la manière dont votre activité s'inscrit dans des enjeux plus larges que votre propre réussite.

Bien-être social	Citoyenneté corporative	Ecologie, développement durable
Espoir	Humanité	Justice sociale
Orientation sur la mission	Reconnaissance sociale	Responsabilité sociétale
Sens de la vie	Sensibilité à l'environnement	Service à la communauté
Solidarité	Transparence	Vérité

## Conseils d'utilisation

- Travaillez d'abord chaque bloc séparément, en laissant chacun choisir plusieurs valeurs qui résonnent vraiment avec la réalité de l'organisation.
- Rapprochez ensuite les choix pour repérer les convergences et regrouper les termes proches sous des familles de valeurs.
- Visez au final 4 à 6 valeurs principales pour l'entreprise, chacune accompagnée d'une courte définition et d'exemples de comportements attendus.
- Préférez des valeurs déjà observables dans les pratiques, que vous souhaitez renforcer, plutôt que des idéaux totalement absents aujourd'hui.
- Revenez régulièrement sur ces valeurs pour vérifier qu'elles restent cohérentes avec votre raison d'être, votre mission et vos choix stratégiques.

## Parcours de réflexion suggéré (optionnel)

### 1 : Intelligence collective

Cette réflexion prend toute son ampleur lorsqu'elle est réalisée en collectif : choisissez individuellement 8 à 16 termes de valeurs ; faites un comptage, trie et votez pour retenir 4 à 6 termes de valeur et donnez-leur votre définition partagée.

## 2 : Explorer d'abord les valeurs dans chaque sphère

Commencez par les blocs Personne, Relation et Équipe pour ancrer le travail dans l'expérience vécue, puis poursuivez avec Processus, Résultats et Clientèles pour couvrir les dimensions opérationnelles et de service. Terminez par Excellence et Environnement pour ouvrir sur l'ambition de progrès et la contribution plus large.

## 3 : Converger ensuite vers un socle commun

Regroupez l'ensemble des valeurs identifiées, repérez les répétitions et les familles proches, puis sélectionnez 4 à 6 valeurs centrales. Donnez à chacune un nom clair, une brève définition et quelques exemples de comportements concrets, afin qu'elles puissent réellement guider les décisions et les pratiques.

## Prolongement dans la plateforme

Cette fiche vous donne une vue d'ensemble du canevas « Valeurs partagées » et de la manière de l'utiliser pour faire émerger un socle de valeurs réellement incarnées. Dans la plateforme, vous pouvez poursuivre le travail en vous appuyant sur les tableaux d'exemples, sur les autres canevas identitaires et sur les aides détaillées, afin d'affiner le sens de chaque valeur et de renforcer progressivement la cohérence entre vos principes affichés et vos pratiques quotidiennes.

1. Allez sur <https://coach.my-sbm.ch/>.
2. Créez votre compte.
3. Utilisez le menu « Modélisation » et poursuivez votre exploration.