FICHE PROGRAMME

Faire vivre les valeurs de l'organisation dans son équipe

Module adaptatif | ~20 min

Selon l'étude Deloitte 2024, la moitié des jeunes salariés a déjà décliné une opportunité pour un désaccord de valeurs, et l'écart entre mots affichés et actes se supporte de moins en moins. C'est à l'échelle de l'équipe que ce module travaille : traduire chaque mot en comportements observables et co-écrits, puis les tenir dans les arbitrages du quotidien — car une valeur affichée mais jamais vécue fait plus de dégâts que pas de valeur du tout.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Considérer les valeurs comme un fil vert qui aide l'équipe à arbitrer, plutôt qu'une contrainte venue d'en haut.

02 Connaître les valeurs de son organisation et ouvrir la discussion sur celles qui sonnent vivantes ou creuses.

03 Traduire chaque valeur en comportements concrets, co-écrits avec l'équipe, et les réviser quand ils ne disent plus rien.

04 Incarner les valeurs dans les petites décisions et n'utiliser l'IA que pour formuler ce que l'on vit déjà.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent souder leur équipe autour de valeurs vécues, et collaborateurs qui veulent y prendre part.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.

2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.

3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.

4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.

5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Sécurité psychologique, inspirée du projet Aristotle de Google (re:Work) et des travaux d'Amy Edmondson (The Fearless Organization, 2018)
- Méthode Afthonios des valeurs comme « fil vert » d'équipe
- Méthode Afthonios de traduction des valeurs en comportements concrets

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte, Gen Z and Millennial Survey 2024 : 50 % des Gen Z et 43 % des millennials ont déjà refusé une mission, 44 % et 40 % ont déjà refusé un employeur, en raison d'un désaccord de valeurs
- Google, projet Aristotle (re:Work) et travaux d'Amy Edmondson sur la sécurité psychologique
- Shalom Schwartz (1992) — structure et diversité des valeurs humaines
- Kristof-Brown et al. (2005) — adéquation entre personne, poste et organisation

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026