

OFFRE AUX ORGANISATIONS

Diagnostic valeurs & engagement

Présentation générale

Une offre de **Solo Values** pour mieux attirer, intégrer et fidéliser par les valeurs

**Objectif : identifier des leviers
d'engagement clairs, crédibles et
actionnables**

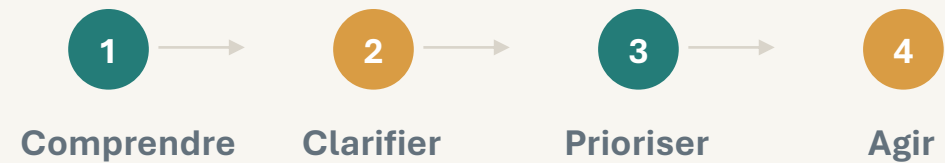


L'offre en quelques mots...

Une démarche pour transformer les valeurs en leviers RH concrets.



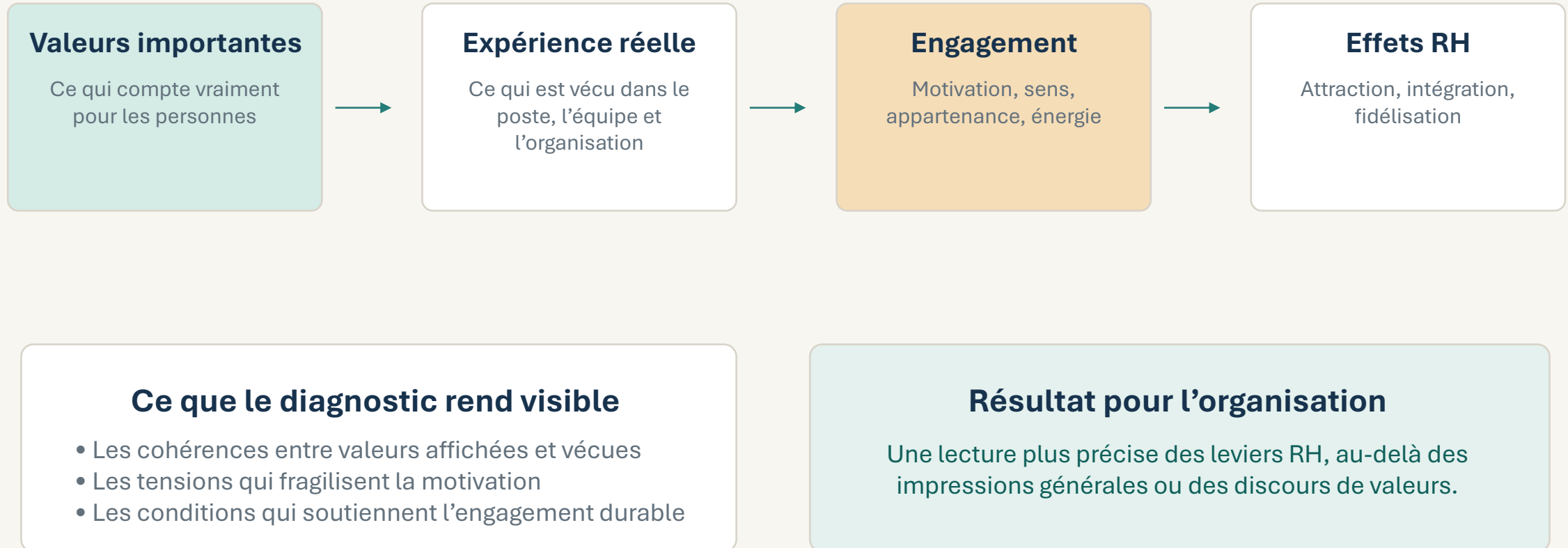
Le Diagnostic valeurs & engagement aide votre organisation à comprendre ce qui attire les personnes, ce qui facilite leur intégration et ce qui soutient leur engagement durable.



Une offre réflexive, mais orientée vers des décisions et des actions concrètes.

Pourquoi ce diagnostic est utile ?

Les valeurs influencent la manière dont les personnes donnent du sens au travail, s'engagent et se projettent.



À qui cela s'adresse ?

Une offre conçue pour les organisations qui veulent agir sur des enjeux humains, RH et managériaux.

Organisations

PME, institutions publiques ou parapubliques, associations, fondations, organisations sociales, éducatives, sanitaires ou culturelles.

RH & directions

-> Clarifier les enjeux, sécuriser les décisions RH et renforcer la cohérence entre discours et pratiques.

Managers

-> Mieux accompagner les équipes, expliciter les attentes, soutenir la motivation et l'intégration.

Équipes / services

-> Comprendre les valeurs collectives, les attentes partagées, les tensions et les conditions d'engagement.

Quels problèmes concrets cela aide à traiter ?

Le diagnostic transforme des signaux RH en hypothèses d'action structurées.

01

Attraction difficile

Des profils intéressés, mais pas toujours en adéquation avec le contexte réel.

02

Intégration fragile

Des malentendus ou déceptions apparaissent durant les premiers mois.

03

Démotivation

Certaines personnes perdent progressivement le sens ou l'énergie.

04

Turnover

Des départs précoces ou récurrents interrogent la promesse employeur.

05

Tensions relationnelles

Le climat, la reconnaissance ou l'équité pèsent sur l'engagement.

06

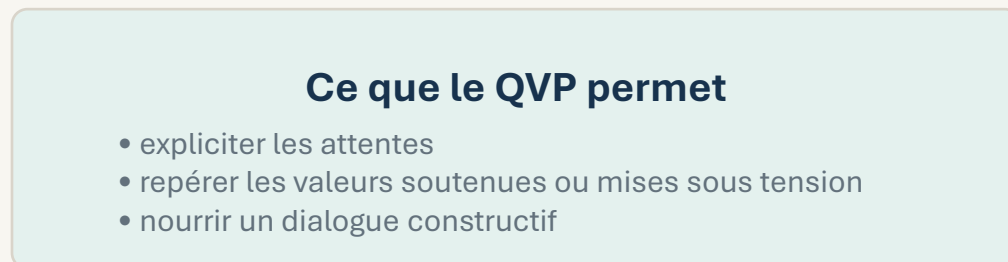
Écart affiché / vécu

Les valeurs annoncées ne correspondent pas toujours à l'expérience quotidienne.

Bénéfice : passer d'un problème formulé de manière générale à des leviers d'action précis.

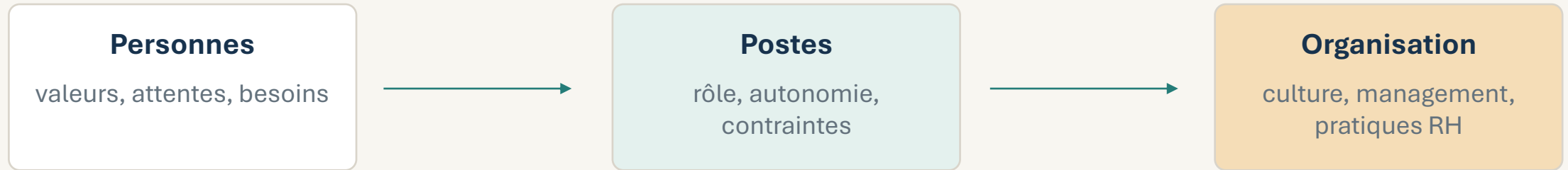
Sur quoi repose la démarche ?

Sur le [Questionnaire des Valeurs Personnelles et Professionnelles - QVP](#). Ce questionnaire sert de support d'analyse et de dialogue, sans réduire les personnes à un profil.



La valeur ajoutée : une lecture croisée

Le diagnostic relie les résultats du QVP aux postes, aux équipes et aux pratiques organisationnelles.



Ce que cette lecture apporte

Elle permet de comprendre non seulement quelles valeurs sont importantes, mais comment elles sont soutenues, reconnues ou mises sous tension dans le contexte réel du travail.

Les trois leviers du diagnostic

Attraction, intégration et fidélisation forment une continuité dans l'expérience collaborateur.



Attraction

Avant l'entrée

image employeur, promesse RH,
recrutement

Intégration

Premiers mois

rôle, attentes, autonomie, soutien

Fidélisation

Dans la durée

reconnaissance, motivation, équilibre,
évolution

Si votre priorité est l'attraction

Aligner la communication employeur avec l'expérience réelle du travail.

- 1 Quelles valeurs votre organisation met-elle en avant ?
- 2 Ces valeurs correspondent-elles à l'expérience réelle du travail ?
- 3 Quelles promesses risquent de créer des attentes irréalistes ?
- 4 Quelles forces concrètes pourraient être mieux valorisées ?

Actions possibles

- Reformuler les annonces
- Clarifier les contraintes du poste
- Valoriser les valeurs réellement vécues
- Ajuster le discours de marque employeur

Bénéfice : une image employeur plus juste, plus crédible et moins génératrice de déceptions.

Si votre priorité est l'intégration

Clarifier les conditions qui aident une personne à trouver sa place.

- 1 Quelles attentes restent implicites à l'entrée en fonction ?
- 2 Quelles marges d'autonomie, règles et contraintes doivent être clarifiées ?
- 3 Quel soutien, feedback et cadre sont nécessaires ?
- 4 Quels signaux indiquent une intégration fragile ?

Actions possibles

- Structurer l'accueil
- Clarifier les critères de réussite
- Prévoir des feedbacks réguliers
- Identifier les ajustements réalistes

Bénéfice : une intégration plus explicite, réaliste et progressive.

Si votre priorité est la fidélisation

Identifier les valeurs qui soutiennent ou fragilisent l'engagement durable.

- 1 Quelles valeurs sont aujourd'hui reconnues et soutenues ?
- 2 Quelles valeurs sont mises sous tension par la charge, le management ou l'organisation ?
- 3 Qu'est-ce qui peut expliquer une baisse de motivation ou des départs ?
- 4 Quels ajustements peuvent renforcer un engagement soutenable ?

Actions possibles

- Renforcer la reconnaissance
- Réguler la charge et les priorités
- Soutenir les managers
- Créer des espaces de discussion

Bénéfice : des leviers de fidélisation plus concrets et directement reliés au terrain.

Ce que la démarche change concrètement

Le diagnostic transforme une problématique générale en plan d'action ciblé.

Avant : constats généraux

« Nous avons un problème de motivation »

« L'intégration est compliquée »

« Notre marque employeur est floue »

« Nous avons du turnover »

Après : décisions mieux ciblées

Identifier quelles valeurs sont insuffisamment soutenues

Clarifier les attentes, le soutien, l'autonomie et les feedbacks

Aligner les messages RH avec l'expérience réelle du travail

Repérer les écarts entre attentes initiales et vécu quotidien

Comment se déroule l'intervention ?

Une progression simple, rassurante et professionnelle.



Chaque étape produit une information utile : sécuriser le cadre, comprendre les valeurs, discuter les résultats et prioriser les actions.

Quels livrables ?

Des supports concrets, lisibles et directement mobilisables.

1

Note de cadrage

Contexte, objectifs, périmètre, règles de confidentialité

2

Synthèse collective anonymisée

Tendances générales sans identification individuelle

3

Cartographie des valeurs

Valeurs dominantes, attentes partagées, tensions possibles

4

Rapport de diagnostic

Analyse contextualisée et recommandations

5

Feuille de route 30–60–90 jours

Actions prioritaires, responsables, délais, indicateurs

Le niveau de détail dépend du format retenu et du degré d'accompagnement souhaité.

Ce qu'il faut prévoir pour un format adapté

Quelques éléments suffisent pour sécuriser la mise en œuvre.

Objectif prioritaire

ce qu'il faut comprendre ou décider à la fin du diagnostic

Périmètre

équipe, service, managers, nouveaux collaborateurs, groupe pilote

Nombre de participant-es

base pour estimer le format, le temps d'analyse et les livrables

Documents utiles

annonces, page carrière, valeurs officielles, processus d'intégration, données anonymisées

Contraintes

calendrier, format, langue, personne de contact, disponibilité des parties prenantes

Ces éléments permettent de construire une proposition réaliste, proportionnée et utile.

Pourquoi la démarche est éthique et sécurisée ?

Le cadre de confidentialité et les limites d'usage renforcent la crédibilité du diagnostic.



Usage recommandé

- Comprendre les conditions d'engagement
- Discuter des tendances collectives anonymisées
- Soutenir l'intégration et le développement
- Construire des actions adaptées

Limites à respecter

- Ne pas classer ou juger
- Ne pas sélectionner ou exclure
- Ne pas transmettre les résultats individuels sans accord
- Interpréter dans le contexte

Point clé : les résultats individuels restent confidentiels et la restitution à l'organisation porte sur des tendances anonymisées.

Formats possibles après l'échange exploratoire

Le format final dépendra des priorités, du périmètre et du niveau d'accompagnement souhaité.

Diagnostic ciblé	Une équipe, un service ou une problématique précise	3 à 4 semaines
Diagnostic complet	Cadrage, QVP, analyse, restitution, rapport, feuille de route	4 à 6 semaines
Diagnostic avec accompagnement	Mise en œuvre et suivi des actions prioritaires	à définir
Format sur mesure	Adaptation selon contraintes, taille du groupe ou contexte sensible	sur devis

Le tarif est établi sur devis, selon le nombre de participant·es, les livrables et le niveau d'accompagnement.

Prochaine étape : un échange pour transformer votre contexte en proposition

L'échange exploratoire permet de vérifier l'adéquation du diagnostic et de définir la forme la plus utile. Avant l'échange, il est demandé de compléter ce [questionnaire de pré-cadrage](#) afin de clarifier votre situation, vos besoins et de préparer une discussion adaptée à votre contexte.

1

Clarifier le besoin

Identifier le levier prioritaire et les points à clarifier.

2

Définir le format

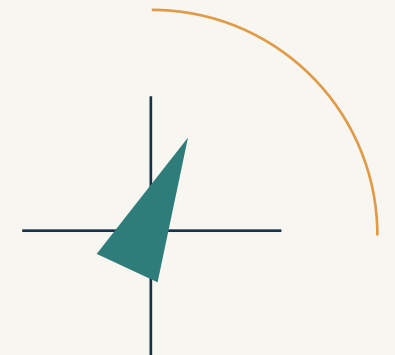
Choisir le périmètre, la restitution, les livrables et le calendrier.

3

Décider de la suite

Valider si le Diagnostic valeurs & engagement est adapté à votre situation.

Réservez
un échange exploratoire gratuit de 30 minutes



À propos de l'intervenant

Un accompagnement centré sur les valeurs et l'engagement.



Marc Abessolo, PhD, psychologue FSP et fondateur de Solo Values, est spécialiste des valeurs personnelles et professionnelles appliquées à l'orientation, au développement de carrière et aux pratiques RH.

À travers le **Diagnostic valeurs & engagement**, il aide les organisations à mieux comprendre les valeurs qui influencent l'engagement au travail et à identifier des pistes concrètes pour renforcer la cohérence entre valeurs, pratiques RH et expérience réelle du travail.

Une expertise qui combine rigueur scientifique, lecture contextualisée des situations RH et recommandations concrètes.