

Diagnostic valeurs & engagement

Présentation générale

Une offre de **Solo Values** pour éclairer ce qui soutient ou fragilise l'engagement au travail

Objectif : produire des repères utiles pour mieux recruter, intégrer, engager et fidéliser.



L'offre en quelques mots...

Passer des valeurs déclarées à des repères directement utilisables par les RH, les directions, les managers ou les équipes.



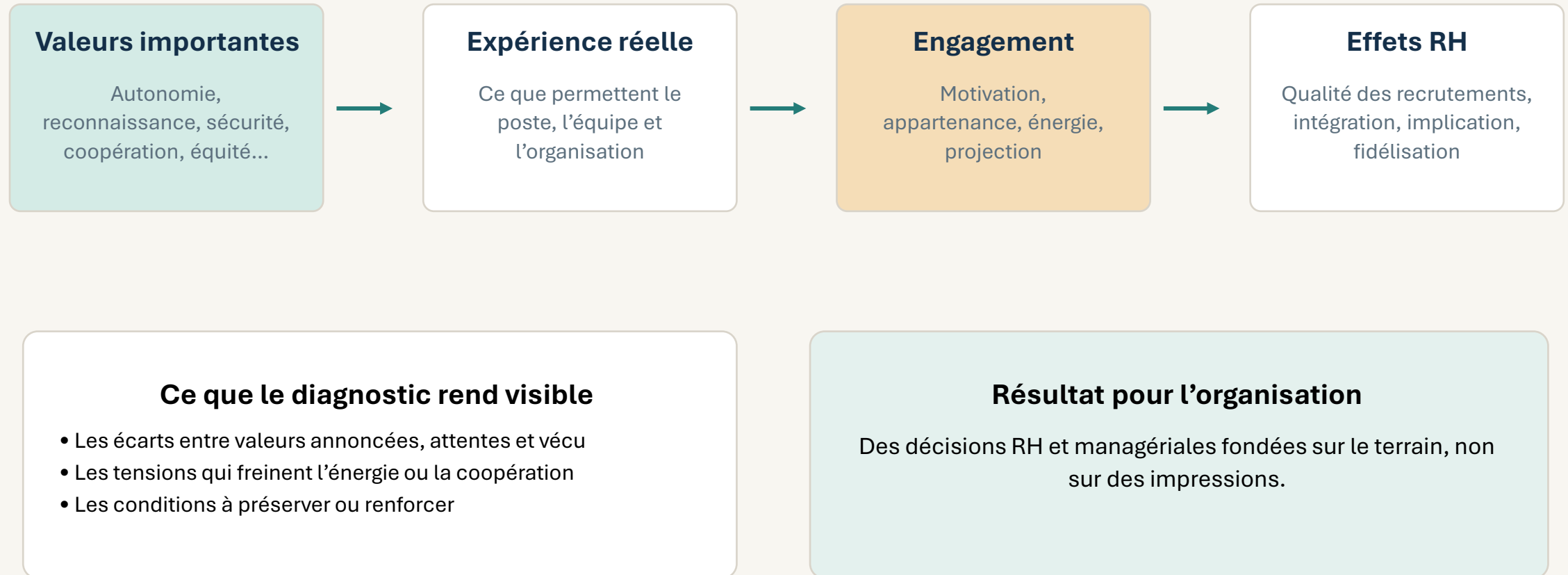
Le **Diagnostic Valeurs & Engagement** permet de comprendre comment les valeurs des personnes rencontrent la réalité du poste, de l'équipe et de l'organisation. Il identifie ce qui soutient l'engagement, ce qui le fragilise et les écarts à traiter en priorité. Selon le format retenu, il s'appuie sur des lectures individuelles et contextuelles, afin de produire des repères concrets pour mieux attirer, intégrer, engager et fidéliser.



Un diagnostic utile pour décider quoi préserver,
ajuster ou renforcer.

Pourquoi ce diagnostic est utile ?

Les valeurs deviennent des leviers lorsqu'elles peuvent être vécues dans le travail.



À qui cela s'adresse ?

Un diagnostic modulable selon le niveau d'analyse souhaité.

Organisations

PME, institutions, associations, fondations et structures sociales, éducatives, sanitaires ou culturelles.

RH & directions

→ Sécuriser les arbitrages et aligner discours employeur, pratiques et vécu.

Managers

→ Clarifier le cadre de travail, les attentes et les points de soutien.

Équipes / services

→ Mettre en mots ce qui facilite ou fragilise la coopération.

Quels problèmes concrets cela aide à traiter ?

Repérer ce qui se cache derrière des symptômes RH.

01

Attraction difficile

Des candidat·es intéressé·es, mais parfois mal informé·es sur la réalité du poste.

02

Intégration fragile

Des incompréhensions précoces autour du rôle, du cadre ou du soutien.

03

Engagement fragilisé

Une perte de motivation liée à des valeurs insuffisamment soutenues.

04

Turnover

Des départs qui interrogent la cohérence entre promesse et vécu.

05

Coopération difficile

Des tensions de reconnaissance, d'équité ou de relations.

06

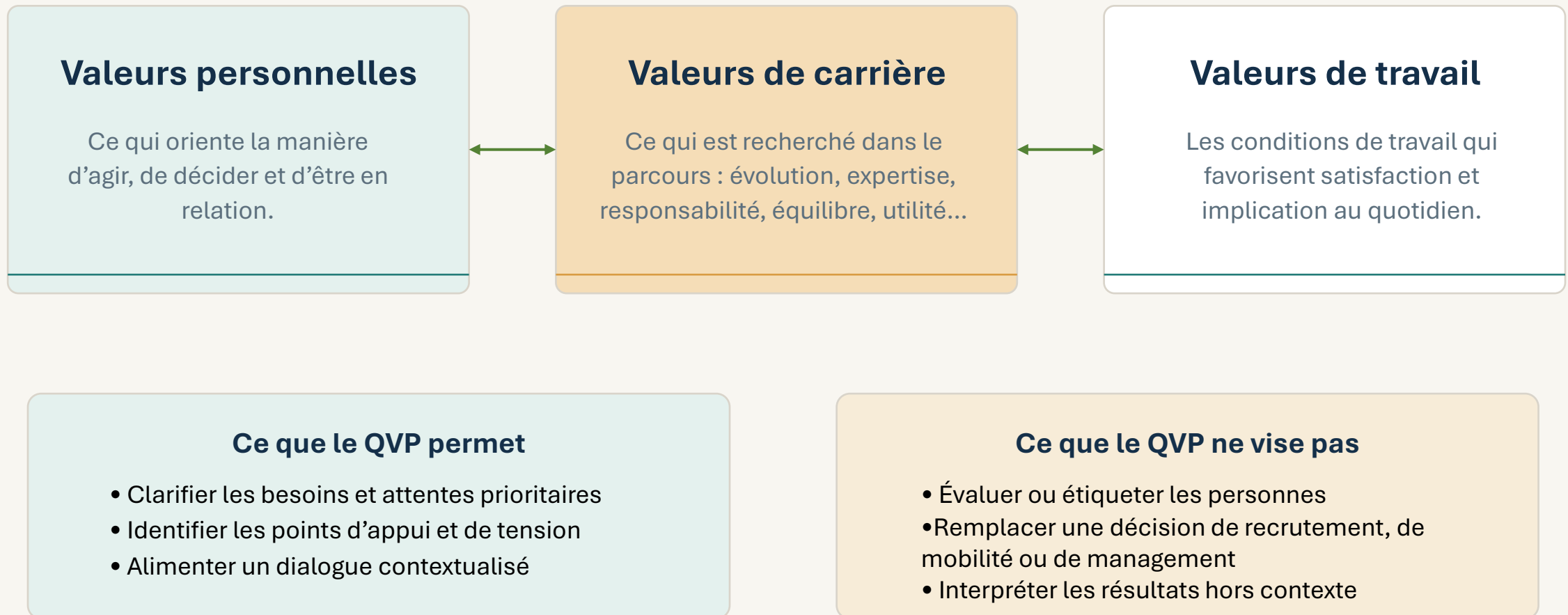
Écart affiché / vécu

Des valeurs déclarées peu visibles dans les pratiques quotidiennes.

Bénéfice : transformer un symptôme RH en hypothèses d'action.

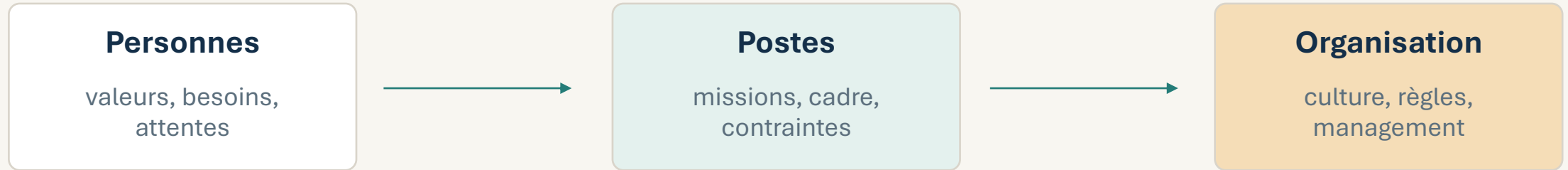
Sur quoi repose la démarche ?

Sur le [Questionnaire des valeurs personnelles et professionnelles](#) (QVP) – un questionnaire qui repère ce qui compte pour les personnes dans leur manière d’agir, leur parcours et leurs conditions de travail, puis l’interprète dans le contexte.



La valeur ajoutée : une lecture croisée

La valeur ajoutée vient du croisement entre données, terrain et pratiques.



Ce que cette lecture apporte

Distinguer ce qui relève des attentes individuelles, du design du poste ou du fonctionnement organisationnel.

Trois moments clés à relier

Le diagnostic situe l'écart au bon endroit dans le parcours collaborateur.



Attraction

→ Avant l'entrée

messages, promesse, sélection

Intégration

→ Premiers mois

rôle, repères, feedback

Engagement & Fidélisation

→ Dans la durée

reconnaissance, équilibre, évolution

Si votre priorité est l'attraction

Vérifier que la promesse employeur décrit le travail tel qu'il est vécu.

- 1 Quelles valeurs votre organisation met-elle réellement en avant ?
- 2 Ces valeurs sont-elles cohérentes avec ce que les personnes vivent au travail ?
- 3 Quelles promesses peuvent créer des attentes irréalistes ?
- 4 Quelles forces concrètes méritent d'être mieux valorisées ?

Actions possibles

- Réécrire les annonces
- Préciser le cadre du poste
- Appuyer le discours sur des exemples concrets
- Ajuster les messages de marque employeur

Bénéfice : attirer des profils mieux informés et limiter les déceptions post-embauche.

Si votre priorité est l'intégration

Faire de l'arrivée un moment de clarification, pas seulement d'accueil.

- 1 Quelles attentes restent implicites à l'arrivée ?
- 2 Où commencent et s'arrêtent les marges d'autonomie ?
- 3 Quels feedbacks préviennent les malentendus ?
- 4 Quels signaux appellent un ajustement rapide ?

Actions possibles

- Formaliser les repères clés
- Rendre visibles les critères de réussite
- Planifier des points de suivi
- Ajuster le soutien selon les besoins

Bénéfice : une intégration plus lisible pour la personne, le manager et l'organisation.

Si votre priorité est l'engagement ou la fidélisation

Repérer les conditions qui permettent de rester impliqué sans s'épuiser.

- 1 Qu'est-ce qui donne encore de l'énergie et du sens ?
- 2 Quelles tensions deviennent coûteuses dans la durée ?
- 3 Qu'est-ce qui peut expliquer une baisse de motivation, un retrait ou des départs ?
- 4 Quels ajustements peuvent rendre l'engagement plus soutenable ?

Actions possibles

- Rendre la reconnaissance plus concrète
- Arbitrer charge et priorités
- Renforcer les pratiques managériales
- Ouvrir des espaces de régulation

Bénéfice : des priorités d'action reliées aux causes vécues, pas à des solutions génériques.

Ce que la démarche change concrètement

Transformer un constat RH diffus en orientation d'action.

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 les ressorts précis : reconnaissance, autonomie, sens, charge...

Rendre explicites le rôle, le cadre, le soutien et les feedbacks

Formuler une promesse crédible, appuyée sur le vécu réel

Comparer attentes initiales, valeurs clés et expérience quotidienne

Comment se déroule l'intervention ?

Une intervention en cinq étapes, du cadrage à la feuille de route.



Chaque étape précise qui participe, ce qui est analysé, ce qui est restitué et ce qui sera décidé.
Les résultats individuels restent confidentiels et sont remis aux participant·es ; l'organisation reçoit une lecture consolidée anonymisée.

Quels livrables ?

Des supports adaptés au niveau de diagnostic choisi.

1

Note de cadrage

Contexte, objectifs, périmètre, règles

2

Profil individuel ou synthèse collective anonymisée

Lecture des profils de valeurs sans identification individuelle

3

Cartographie synthétique

Valeurs clés, appuis et tensions

4

Rapport de diagnostic

Lecture des résultats et recommandations

5

Feuille de route

Priorités, responsabilités, échéances, suivi

Les livrables sont ajustés au format retenu et au niveau de détail nécessaire.

Ce qu'il faut prévoir pour un format adapté

Les informations à clarifier pour proposer un dispositif proportionné.

Objectif prioritaire

la décision ou la compréhension attendue

Périmètre

population concernée et niveau d'analyse

Nombre de participant-es

volume, profils, disponibilité

Documents utiles

annonces, valeurs officielles, onboarding, données anonymisées

Contraintes

calendrier, langue, modalité, sensibilité du contexte

Ces éléments évitent une proposition standardisée et sécurisent la mise en œuvre.

Pourquoi la démarche est éthique et sécurisée ?

Un cadre explicite protège les participant·es et sécurise l'usage des résultats.



Usage recommandé

- Lire des tendances collectives
- Soutenir le dialogue RH et managérial
- Préparer des actions d'amélioration
- Accompagner l'intégration ou le développement

Limites à respecter

- Ne pas évaluer la valeur des personnes
- Ne pas automatiser une décision RH
- Ne pas diffuser de résultats individuels sans accord
- Ne pas interpréter hors contexte

Point clé : aucun résultat individuel n'est transmis sans accord explicite. Par défaut, la restitution porte sur des tendances anonymisées.

Formats possibles après l'échange exploratoire

Quatre options, à choisir après le pré-cadrage ; les durées sont indicatives.

Diagnostic flash	Repérage rapide d'un enjeu	1–2 sem.
Diagnostic ciblé	Un périmètre limité ou un sujet précis	3–5 sem.
Diagnostic approfondi	Analyse élargie et recommandations détaillées	6–10 sem.
Accompagnement / sur mesure	Mise en œuvre, suivi ou contexte sensible	sur devis

Le devis précise le périmètre, les livrables, le calendrier indicatif et l'accompagnement.

Prochaine étape : un échange exploratoire

Un [échange gratuit de 30 minutes](#) pour vérifier la pertinence du diagnostic, préciser le besoin et préparer une proposition adaptée.

Un [questionnaire de pré-cadrage](#) peut être complété en amont pour structurer l'échange.

1

Clarifier le besoin

Nommer le sujet prioritaire et préciser les besoins à traiter.

2

Définir le format

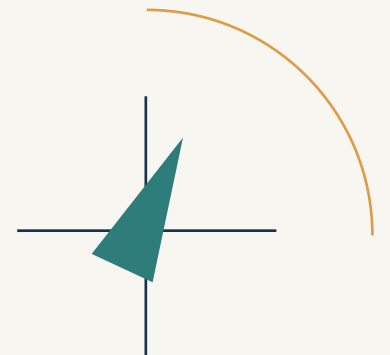
Arrêter le périmètre, les livrables, la restitution et le calendrier.

3

Décider de la suite

Confirmer l'intérêt du diagnostic ou ajuster l'approche.

→ Planifiez un échange exploratoire de 30 minutes



À propos de l'intervenant

Une expertise des valeurs appliquée aux situations RH concrètes.



Marc Abessolo, PhD, psychologue FSP et fondateur de Solo Values, accompagne les organisations sur les liens entre valeurs personnelles et professionnelles, développement de carrière et pratiques RH.

Son approche articule rigueur scientifique, lecture contextualisée du travail et recommandations opérationnelles, sans réduire les personnes à un profil.

**Une expertise qui relie analyse des valeurs,
compréhension du terrain et décisions utiles.**