



Les valeurs intrinsèques

Connaître ses valeurs pour se donner une boussole — au travail comme à la maison.

François Durnez — Fondateur, Performance Intrinsèque



BUT

Respect

Engagement

Liberté

Excellence

Paix

Complicité

Croissance

Votre échelle de valeurs

1

1/ Pourquoi

Pourquoi nos valeurs comptent vraiment.

2

2/ Quoi — l'échelle

Ce qu'est une valeur intrinsèque, vécue.

3

3/ Comment — la méthode

Identifier ses valeurs hautes par les faits.

★ Exercice

4

4/ Du mot à l'action

Sentiment et comportement : la valeur incarnée.

★ Exercice

5

5/ Relier

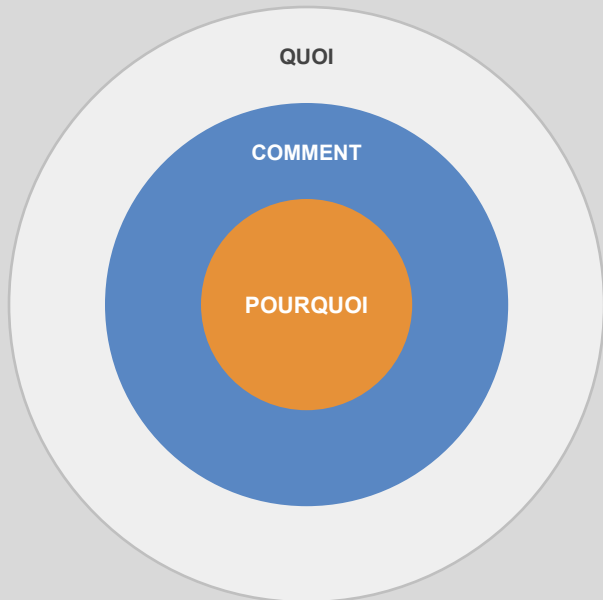
Vos valeurs au quotidien et au travail.

★ Exercice

3 exercices pratiques — plus de la moitié du temps en pratique.



« Les gens n'achètent pas votre quoi, ils achètent votre pourquoi. » — S. Sinek



1

POURQUOI

La raison d'être, la cause. Ce qui inspire et fait agir.

2

COMMENT

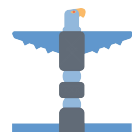
La manière unique de faire — vos valeurs en action.

3

QUOI

Les actes concrets, les résultats visibles.

Le conte des tailleurs de pierre : même geste, sens radicalement différent — un seul « bâtit une cathédrale ».



AU NIVEAU DE L'ORGANISATION

Les valeurs y sont souvent mentales et imposées, sans écoute des valeurs individuelles. La déclinaison descendante est alors presque garantie de produire l'inverse de l'attendu.

Valeurs imposées

→ **désengagement, désintérêt**

(au lieu d'engagement)

→ Tout part de connaître et d'incarner ses **valeurs individuelles**.

Et les relier activement à celles de l'organisation, pour un alignement serein et un engagement cohérent

À TITRE INDIVIDUEL — trois études convergentes : ce n'est pas la passion qui compte, c'est son **alignement**.

84 %

Passion harmonieuse

ont une passion alignée à leur identité →
flow, vitalité.

Vallerand, 2003

+60 %

Grit — ténacité

de chances de tenir l'épreuve, à Grit
élevé. Plus prédictif que le QI.

Duckworth, 2007

1 / 3

Vocation

vit son travail comme une vocation →
satisfaction bien supérieure.

Wrzesniewski, Yale



Deux disciplines antiques : CE QUE nous valorisons, VERS QUOI cela nous mène.

VALEURS VÉCUES

AXIOLOGIE — la science de la *valeur*

« Qu'est-ce qui a de la valeur pour moi ? »

Distingue valeurs hautes (vécues comme naturelles) et basses (subies).

TÉLÉOLOGIE — la science de la *finalité*

« Vers quoi mes valeurs me dirigent-elles ? »

Révèle la direction, le but (telos) — ce qui nous met en mouvement.

VALEURS DÉCLARÉES

Idéalismes sociaux à éviter — valeurs désirées socialement (statut, image...) mais éloignées de nos valeurs réelles → risque de désalignement.

BUT

Respect

Engagement

Liberté

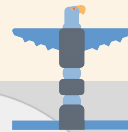
Excellence

Paix

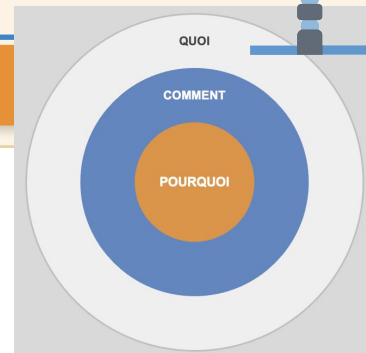
Complicité

Croissance

~~Idéaux sociaux~~ à éviter



 **EXERCICE** — Pour chacun des 6 axes, notez 2-3 réponses en remontant du Quoi au Pourquoi



Espace

Qu'est-ce qui remplit votre espace ?

Ce qui est visible chez vous, au bureau, dans des lieux intimes

Photos, objets, livres, outils, trophées...

Ce qui représente un peu l'extension de vous-même, physique et virtuel



Argent

Où investissez-vous votre argent ?

On dépense volontiers pour ce qui compte

On rechigne à payer pour le reste

Vos principaux investissements et dépenses, que représentent-ils ?



Temps

À quoi passez-vous le plus de temps ?

En pro, quel type d'activités (réunions), même imposé

En perso, vos passions, ce qui vous mobilise dans vos activités

Vos journées réelles révèlent vos priorités



Énergie

Qu'est-ce qui vous donne de l'énergie ?

Ce qui vous énergise, redonne de l'énergie, même en période de fatigue

Ce qui mobilise votre corps, met de la lumière dans les yeux

★ Révèle aussi les valeurs des autres



Pensées

Où vont vos pensées dominantes ?

Vos pensées récurrentes, pas les fantasmes

Ce que vous visualisez et réalisez peu à peu

Votre dialogue intérieur le plus fréquent



Discussions

Quels sujets abordez-vous spontanément ?

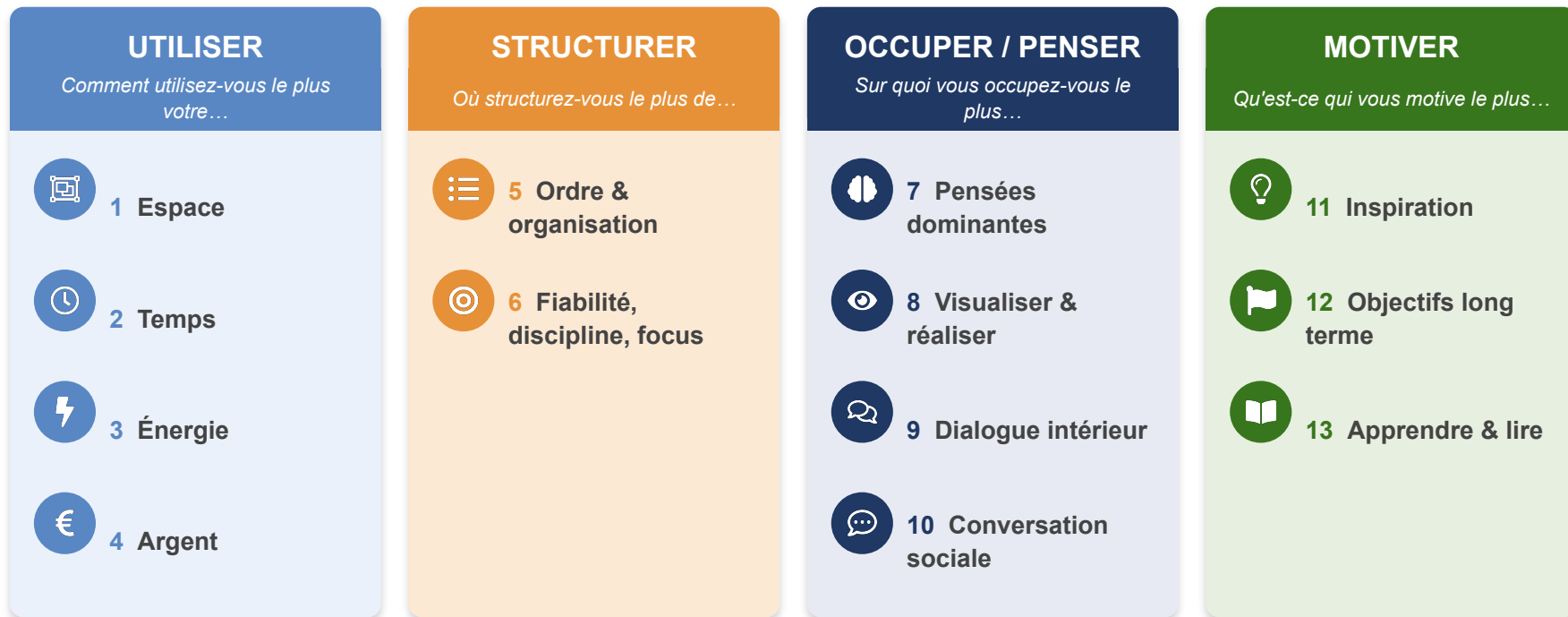
Les sujets que vous adorez discuter, que représentent-ils ?

Ce dont vous parlez sans qu'on vous y invite

★ Révèle aussi les valeurs des autres



La méthode des 6 axes, souvent suffisante, est la version courte de ce modèle complet en 13 axes



Source : J. Demartini, *The Values Factor* (2013) — démarche détaillée et approfondie.



1



Observer

Relisez vos réponses sur les 6 axes,
sans filtrer ni vous juger.

2



Regrouper

Repérez les répétitions. Une réponse
qui fait réagir le corps = valeur haute.

3



Ancrer

Donnez à chacune de vos 2-3
valeurs hautes une image qui vous
parle vraiment.

À la fin de ce temps, vous tenez vos 3 valeurs hautes. C'est votre boussole pour la suite.



Valeurs : 4/ Du mot à l'action : Une valeur sans verbe reste un mot



Le NOM

Cerveau · le mot

« Respect », « Excellence »... reste mental, abstrait.



Le RESSENTI

Cœur · l'image

Une photo, une métaphore : « ça résonne, ça me parle ».



Le VERBE

Corps · l'action

« Écouter avant de parler ». Mesurable, on peut s'y tenir.

On capte d'abord le corps et la voix — pas les mots (Mehrabian) :

55 %

Non-verbal (le corps)

38 %

Para-verbal (la voix)

7 %

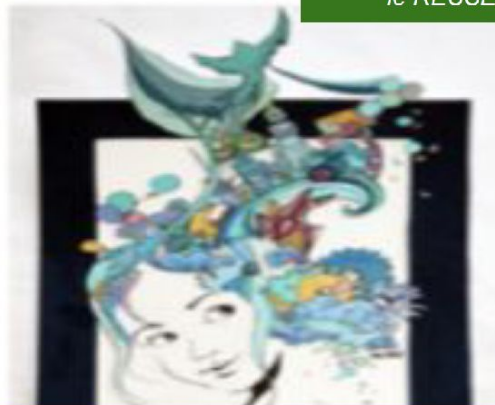
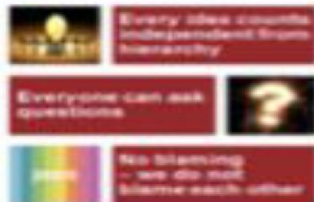
Verbal (les mots)



Valeurs : 4/ Du mot à l'action : Une valeur sans verbe reste un mot

SENTIMENT (IMAGE)

le **RESSENTI** — ce que je vis (Cœur)



VALEUR (MOT)

le **NOM** — ce qui le résume (Cerveau)

Créativité → quand l'intuition permet de construire au-delà des connaissances, et apporte de nouvelles idées



COMPORTEMENT (ACTION)

le **VERBE** — ce que je fais (Corps)



 **EXERCICE** — Pour chacune de vos valeurs : posez le nom, l'image (ressenti), puis le verbe d'action.

VALEUR (le mot)	SENTIMENT (l'image)	COMPORTEMENT (le verbe)
Engagement	« J'ai réalisé ma mission » (un sommet)	Ne jamais renier un engagement pris
Excellence	« Je fais avancer le monde » (l'élan)	Toujours s'améliorer, viser la qualité
Complicité	« On passe du bon temps » (un moment partagé)	Créer des moments conviviaux, oser l'humour

Test : « ce verbe, comment est-ce que je le fais quand je suis à mon meilleur ? »



Relier ses valeurs hautes, c'est le moteur de la motivation — sur trois terrains :



1 · Aux tâches

Une tâche devient motivante quand on la relie à une valeur haute.

Relier la tâche à 1+ valeur(s)

... ou déléguer la tâche



2 · À la relation (communication)

La qualité de la relation dépend de votre capacité à relier VOS valeurs hautes aux valeurs hautes de l'AUTRE.



3 · À l'organisation — exercice principal

Nourrir vos valeurs en les reliant à celles de l'entreprise. Le mécanisme part de VOUS, pas d'une déclinaison imposée.

→ page suivante



Valeurs : 5/ Relier : **Mon échelle** ↔ celle de l'organisation

 **EXERCICE** — Reliez vos valeurs hautes aux 3 valeurs de votre organisation, puis nommez les comportements.

MES VALEURS HAUTES

- Respect
- Engagement
- Liberté

$$1 + 1 = 3$$

MON ORGANISATION

- Bienveillance
- Excellence
- Responsabilité

Exemple — relier une de mes valeurs à une valeur de l'organisation, et nommer le comportement :

Ma valeur haute	Valeur de l'organisation	Comportement à mettre en place
Respect	Bienveillance	Écouter chacun avant de trancher
Engagement	Excellence	Tenir mes engagements, viser la qualité
Liberté	Responsabilité	Décider en autonomie et en assumer les effets

Le mécanisme part de VOUS — l'inverse d'une déclinaison imposée. À vous : reliez VOS valeurs à celles de VOTRE organisation.



1

Vos valeurs ne sont pas ce que vous dites,

mais ce que vous vivez — temps, argent, énergie.

2

Lisez-les dans vos faits,

via les 6 axes, en remontant du quoi au pourquoi.

3

Une valeur sans verbe reste un mot.

C'est le comportement qui la rend visible et tenable.

4

La motivation se relie, elle ne se force pas :

reliez vos tâches à vos valeurs hautes.



VALEURS DÉCLARÉES

- Issues d'une liste à cocher, souvent socialement attendues.
- Reflètent l'intention — pas le ressenti profond.
- Faible lien avec les comportements réels.

« L'enfer est pavé de bonnes intentions. »

VALEURS VÉCUES

- Observables dans l'usage de l'espace, du temps, de l'argent, de l'énergie.
- Engagent la physiologie : émotions et actions, pas que des idées.
- Génèrent une motivation durable, sans récompense ni pression.

« Une valeur authentique ne se déclare pas, elle se vit. »

Distinction-clé de John Demartini — elle fonde toute la méthode qui suit.