



Institut Cohérences

Conseil, Etudes, Interventions, Formation
depuis 1977

Performance humaine globale et durable
Management par la valeur

**LA MÉTHODE DES RÉFÉRENTIELS DE VALEURS
PARTAGÉS
M.R.V.P.**

GUIDE DES USAGES

La Méthode des Référentiels de Valeurs Partagés se présente comme une clé du management des hommes et des processus métiers de l'entreprise. Elle établit la force du lien qui manque souvent à la performance des équipes, de l'entreprise et des projets.

Clé de toute cohésion et mobilisation elle aide à construire l'unité et la cohérence de l'action

Clé de la motivation collective elle engage la communauté de travail dans une voie de production et de transmission de valeurs.

Clé de toute évaluation elle contribue à l'intelligence collective et à la maîtrise de la conduite des projets et de l'évolution des hommes.

Avec la MRVP le Management des valeurs c'est :

Identifier les valeurs d'un référentiel commun pour fonder un ancrage humain durable dans le Sens du bien commun.

Mots clés : communauté de référence, Sens du bien commun, valeurs propres, vocation, valeurs essentielles, valeurs projectives, valeurs objectives, référentiel de valeurs.

Partager un référentiel de valeurs c'est établir la force du lien et la cohérence de l'action

Mots clés : cohésion, mobilisation, vision commune, positionnement partagé, équipe, noyau dur, chartes, changements, management interculturel, structures de concourance

Développer la valeur sur des bases solides c'est le but de toute performance et des projets de l'entreprise.

Mots clés : élaboration de projets, qualité qualifiante, formation, innovation, analyse de la valeur, contrats de progrès, compétence collective.

Transmettre des valeurs c'est l'enjeu même des processus métiers à l'adresse de différents publics.

Mots clés : Communication, marketing, commerce, image, identité, marque, traductions des référentiels

Évaluer c'est mieux maîtriser la conduite des hommes et des projets, comment le faire sans référentiels de valeurs partagés?

Mots clés : Contrôle de gestion, évaluation du personnel, des projets, des équipes, de l'entreprise, des actions...

**Les "valeurs" ce sont des indicateurs du Sens du bien commun
La "valeur" c'est le degré de contribution au bien commun.**

Management par la valeur

Les applications de la MRVP dans les entreprises?

1 - Développement d'une culture commune du management par la valeur

à destination des cadres et dirigeants de l'entreprise

Module de formation à la MRVP et ses applications (pour tous)

Sessions d'approfondissement des conditions de mise en œuvre d'applications spécifiques de la MRVP (pour les responsables des secteurs concernés)

2 - Interventions dans l'entreprise avec l'application de la MRVP

à destination des équipes

- constitution ou reconstitution
- cohésion, recentrage, durcissement
- motivation et mobilisation
- élaboration d'une vision commune
- préparation au lancement d'un projet
- préparation d'un changement important
- préparation à des situations importantes.

à destination des dirigeants, RH, responsables d'unités, d'établissements ou de grande fonctions, chefs de projets et de leurs équipes.

- fusions intégrations
- cohésion de l'entreprise et ses partenaires
- motivation et remobilisation collective
- conduite du changement
- appropriation collective des projets
- élaboration d'un projet d'entreprise
- repositionnement stratégique
- élaboration de chartes et règles

à destination des responsables des grandes fonctions et processus métiers

- marketing des valeurs
- commerce des valeurs
- communication, image, identité, marques
- organisation, structures de concurrence
- management interculturel
- qualité qualifiante
- stratégie de formation individuelle et collective
- contrôle de gestion
- évaluation du personnel
- politiques RH

3 - Appropriation et mise en place de méthodologies et de dispositifs métiers basés sur la MRVP

à destination des dirigeants et responsables des grandes fonctions et processus métiers.

Formation-action, apports conceptuels et méthodologiques, mises en place.

- marketing
- commerce
- communication
- RH
- formation
- contrôle de gestion
- chefs de projet
- innovations
- management à distance

L'Institut Cohérences dispose de près de 30 ans d'expérience dans ces domaines et des travaux dérivés de la théorie et l'ingénierie des Sens et cohérences humaines de son fondateur Roger Nifle président de l'Institut d'Humanisme Méthodologique.

Les points forts de la méthode MRVP

Préparation

Communauté de référence

Le choix ou la confirmation permet de fixer la source des valeurs à partager et l'appartenance des enjeux et leur évaluation. Cela peut conduire à une réflexion très salubre, notamment sur les parties prenantes ou les rapports avec le territoire par exemple.

Sens du bien commun

Une notion fondamentale qui est devenue accessible grâce à des outils d'élucidation très pointus. Elle relève de l'intervention d'un analyste et elle est réalisée pour une longue durée.

Groupe porteur

Le travail intensif d'élaboration du référentiel des valeurs partagé doit être fait par un petit groupe porteur (6 à 8 personnes) qui peut faire autorité ou par l'équipe elle-même concernée.

Elaboration du référentiel

Animation du groupe

A partir de la préparation le groupe est conduit par un animateur professionnel qui lui permettra un travail en profondeur sur un consensus clair. C'est déjà pour le groupe une expérience très riche et pleine de retentissements prometteurs.

Valeurs essentielles

La première partie du travail va conduire le groupe à mettre au clair des notions souvent confuses et exprimer des repères subjectifs qui touchent à l'essentiel sur le plan humain et entrepreneurial.

Valeurs projectives

Cette seconde partie du travail va permettre d'établir une échelle de valeurs, indispensable, en définissant des buts et des étapes de progression. Cela peut conduire, selon les cas, à un travail d'approfondissement parallèle plus importants.

Valeurs objectives

il s'agit de déterminer des critères "significatifs" et dont la mesure est pertinente d'après les analyses précédentes. Il faut quelque fois remettre en question des

quantifications familières mais non significatives. Cela conduit à une relative simplicité des critères.

Communications et transmissions

Présentation du référentiel élaboré

Elle réclame un effort de formulation et de communication à concevoir pour être appropriable durablement.

Système de valeurs

Il s'agit de compléter si besoin est le référentiel par tout un ensemble de matériaux appartenant à la mémoire collective de façon à conforter le rôle de référence. Une démarche systématique est prévue à cet effet pouvant inclure une certaine participation ouverte.

Traductions locales

Un groupe porteur local est appelé à construire un référentiel de valeurs adapté aux conditions et langages locaux à partir d'un référentiel global ou même directement du Sens du bien commun préalablement élucidé.

Traductions thématiques

Les référentiels peuvent être transposés dans les différentes situations rencontrées dans les processus métiers pour différents publics. La méthode est la même, avec les groupes porteurs constitués en conséquence.

Utilisations et applications spécifiques

Elles font appel à différentes compétences en fonction de la nature et de l'envergure des problèmes.