



Qu'est-ce qu'un énoncé de valeurs ?

Qu'on le nomme énoncé de valeurs, charte des valeurs ou simplement valeurs, ce document a pour fonction de définir les valeurs qui guident les choix et les conduites des membres d'une même organisation. Ces valeurs communes permettent de préciser une façon d'être et d'agir valorisée au sein d'une équipe de travail de manière à bâtir une orientation collective. Un tel idéal partagé veut soutenir les individus dans leur pratique professionnelle et dans les défis éthiques qu'elle implique.

Cet outil gagne à être compris en regard de la mission de l'organisation, de manière à lier les valeurs priorisées à la vision et aux objectifs de l'organisation.

Les valeurs qui accompagnent la pratique professionnelle d'une organisation s'appliquent à l'ensemble des individus, collaborateurs et partenaires d'une entreprise. Elles varient d'une organisation à l'autre, car elles sont représentatives des défis propres au domaine d'expertise et à la mission de chaque organisation.

Voici comment quatre valeurs importantes dans le travail de gestionnaire pourraient être présentées dans l'énoncé de valeurs d'une organisation :

Intégrité

L'intégrité se rapporte à l'adéquation entre sa conduite et des valeurs telles que l'honnêteté, l'équité, l'impartialité et la transparence.

Un gestionnaire intègre porte attention aux répercussions de ses décisions de manière à ne pas se placer dans une situation susceptible d'impliquer toute forme de redevances ou de dérogations de ses fonctions professionnelles.

Compétence

La compétence est une aptitude qui confère la capacité de juger d'un acte ou d'accomplir une action.

La compétence d'un gestionnaire réside dans sa capacité de choisir quand utiliser des ressources, mobiliser des connaissances ou solliciter des acteurs afin qu'ils contribuent à l'atteinte de l'objectif.

Loyauté

La loyauté traduit une fidélité à tenir ses engagements et ses responsabilités.

Un gestionnaire loyal a un devoir de d'honnêteté envers son organisation, son ordre professionnel et l'ensemble des personnes et organisations impliqués dans ses relations de travail.

Courage

Le courage représente une détermination à choisir la sagesse lors de circonstances difficiles.

Un gestionnaire courageux a la force de s'opposer au discours dominant lorsque nécessaire ou de prendre des décisions ardues pour assurer l'éthique des pratiques de son organisation.