

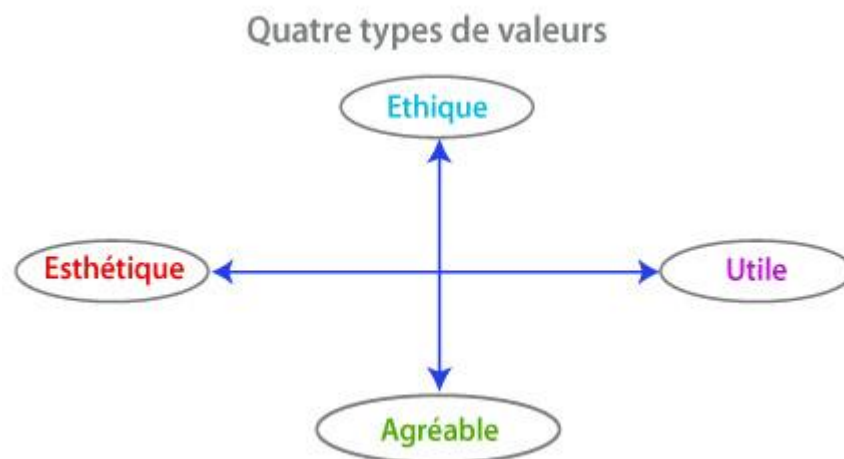
VALEURS ET RÈGLES DU JEU

Définir ensemble des valeurs communes et les faire vivre sans nier les différences

Fiche opérationnelle

Quand on associe les valeurs à la gestion de la diversité au sein d'une ville ou d'une organisation, il arrive que l'on pense spontanément en termes d'opposition, plutôt que d'unité.

Des communautés différentes ont forcément des valeurs différentes, définir celles qui rassemblent permet de donner de l'unité et des critères de décisions, un environnement évolutif.



Les valeurs sont des "au nom de quoi" l'on agit, c'est-à-dire des critères fondamentaux de pensée et de décision, personnelles et collectives. Le schéma ci-dessus présente quatre dimensions de valeurs : **les valeurs éthiques** sont celles qui concernent les personnes et les groupes comme sujets de droits (justice, dignité, liberté ...).

Les valeurs utiles décrivent l'univers d'efficacité d'une ville (sécurité, circulation, salubrité ...). **Les valeurs agréables** sont celles qui sont liées à la satisfaction des citoyens (bien-être, plaisir, confort) et **les valeurs esthétiques** sont le respect de la nature, l'écologie, la beauté.

Définir les valeurs propres et partagées est un exercice utile pour tout groupe en lien avec des populations diversifiées. Il s'agit de réunir des communautés diverses et de s'interroger sur les valeurs éthiques, pratiques etc. qu'on peut partager ou qui nous rassemblent.

Si les communautés ont des valeurs qui les caractérisent, elles prennent également conscience que ces valeurs peuvent se compléter, ou tout au moins coexister pacifiquement sans nécessairement se révéler conflictuelles. Mieux, elles peuvent se révéler un enrichissement pour tous.



Plus créatif que l'exercice d'élaboration de règles du jeu communes, il suppose un climat de bienveillance réciproque et facilite le travail en commun, que ce soit la coopération à un projet, ou une négociation... Au delà d'un accord ponctuel, ou d'une posture de façade, l'élaboration de valeurs communes peut être l'occasion d'un échange de qualité entre personnes qui souhaitent expérimenter la confiance mutuelle.

Un travail d'identification de ses valeurs permet aux personnes de s'exprimer sur des réalités qui les tiennent à cœur, ce qui crée souvent du lien.

Un travail sur des valeurs partagées peut se construire en plusieurs étapes, par exemple lors d'une réunion ou d'un séminaire rassemblant des responsables d'un projet de diversité :

- une première phase de sensibilisation par une conférence, un spectacle, une visite ... qui donne le ton. Cette phase doit être facile, rassurante, stimulante.
- une phase d'échange libre où chacun peut s'exprimer et être entendu.
- une phase de travail plus systématique où chacun exprime par son expérience et ses convictions, les valeurs qui lui tiennent à cœur.
- une phase de rassemblement pour discerner les valeurs qui se ressemblent et celles qui rassemblent.
- une phase de confirmation ultérieure permettra de valider le travail effectué.
- une déclinaison de ces valeurs partagées (charte interne, nouveau projet, déclaration publique) incarne concrètement la démarche et la pérennise.