

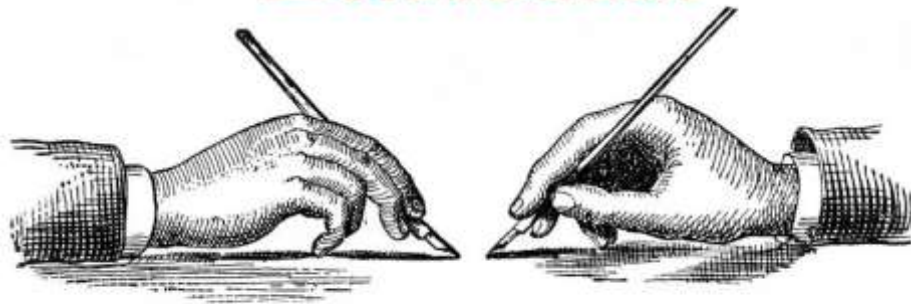
**SEMINAIRE UDAF 45**  
**30 mars 2017**  
**Saint Denis de l'Hôtel**



**LEXIQUE DE L'U.D.A.F. DU LOIRET**

Mes mots ont du sens

# Editorial



A l'occasion d'un séminaire de travail organisé le 30 mars 2017, bénévoles, administrateurs et salariés ont travaillé à la définition d'un lexique propre à l'U.D.A.F. du Loiret.

Tous les participants avaient été invités à citer 10 mots représentatifs pour eux. 248 mots différents ont ainsi été collectés. Les 50 mots les plus fréquemment cités ont fait l'objet d'une double définition par deux groupes distincts.

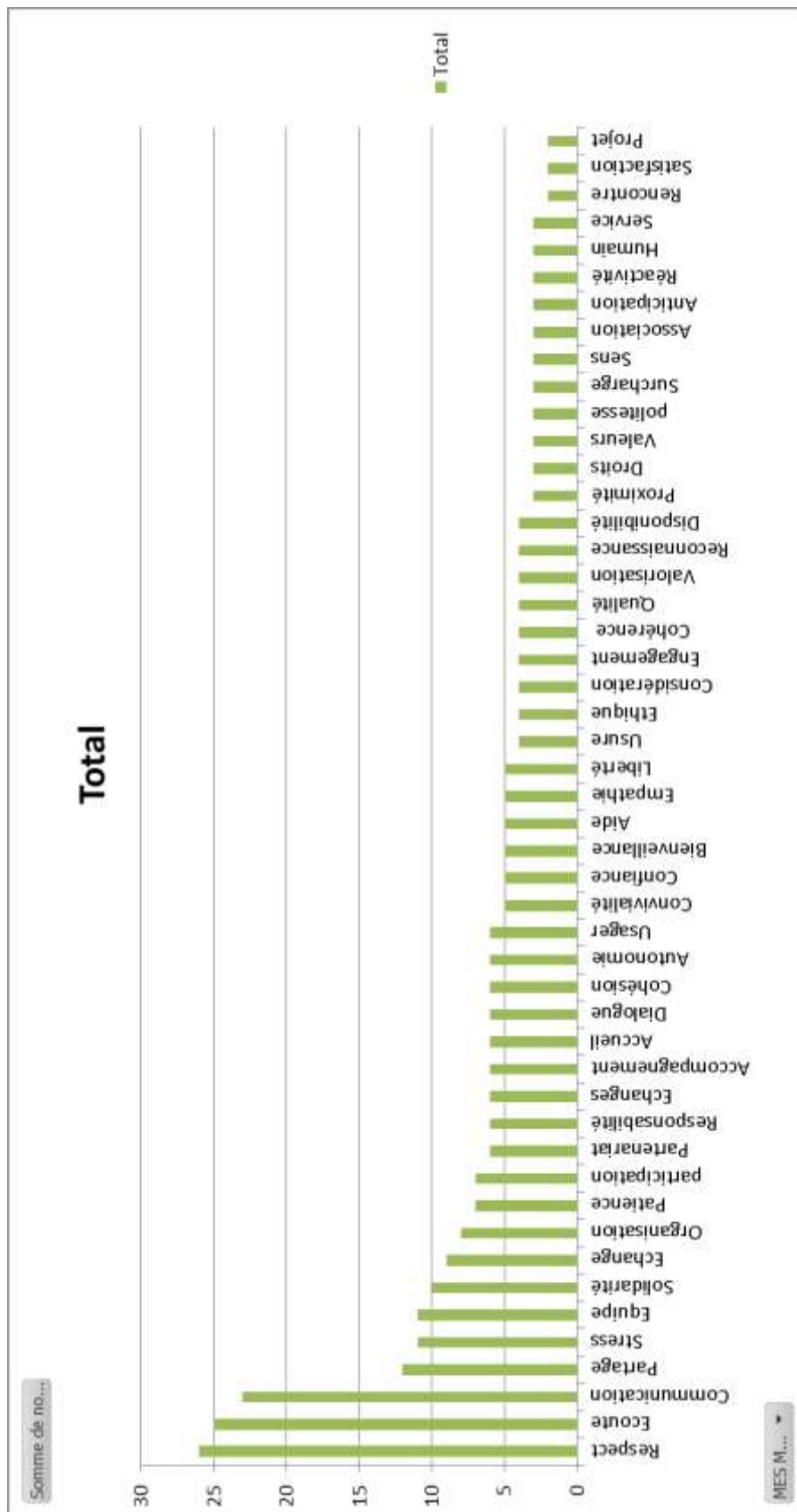
Le résultat de ce travail est ici présenté et reflète la qualité des échanges et de l'investissement de chacun.

Les définitions proposées dans ce lexique sont l'expression des valeurs, des difficultés et des perspectives que nous identifions comme importantes pour le projet associatif de l'U.D.A.F. du Loiret et pour les pratiques professionnelles.

Que chacun soit ici remercié pour la pertinence de ces définitions, pour ce qu'elles disent de l'U.D.A.F. et du cheminement continu de nos réflexions.

Gérard DEGRAVE  
Alice ADOBET

## GRAPHIQUE



## ACCOMPAGNEMENT

### DEFINITION N°1

L'accompagnement a pour but de tendre vers une autonomie pleine et entière. Il se traduit par une écoute, une aide et un soutien envers les personnes, adaptés selon leurs demandes et leurs besoins.

"Aide-moi à faire seul" - M. MONTESSORI.

### DEFINITION N°2

- Présence dans la durée
- Mise en place d'une relation
- Objectifs ? Définir les objectifs
- Limites de l'accompagnement
- Frontière entre la gestion "pure" et l'accompagnement
- L'accompagnement se fait avec nos propres normes
- Nécessité d'être vigilants par rapport à une intrusion (respect de la personne et de ses propres normes).



## ACCUEIL

### DEFINITION N°1

Quelles que soient les modalités physiques et téléphoniques, l'accueil est une rencontre déterminante. Ce moment requiert de l'écoute, de l'empathie et une transparence à l'égard des personnes que l'on reçoit. L'accueil nécessite une grande adaptabilité, des compétences, un savoir-faire, un savoir-être autour de la communication.

### DEFINITION N°2

- Là où tout commence...
- Disponibilité du personnel d'accueil (téléphone/accueil physique/secrétariat)
- Accueil différent en fonction des lieux (siège/antennes) : règles à définir
- Formation du personnel d'accueil (gestion de l'agressivité)
- Orléans : réorganisation à envisager
- Sécurité du personnel.



## AGRESSIVITE

### DEFINITION N°1

L'ensemble des services peut être confronté à l'agressivité. Elle est en grande majorité réactionnelle, elle trouve son fondement dans une souffrance psychique et/ou physique.

La gestion de l'agressivité demande une adaptabilité et une grande connaissance des différents publics.

### DEFINITION N°2



## AIDE

### DEFINITION N°1

L'attention et le soutien portés aux différents publics ne peuvent se concevoir sans être une valeur partagée au sein de l'UDAF.

### DEFINITION N°2



## ANTICIPATION

### DEFINITION N°1

L'anticipation est primordiale quant à la continuité des prises en charge de l'accompagnement (absence-congé). Elle participe au mieux-être des personnes.

### DEFINITION N°2





## ASSOCIATION

### DEFINITION N°1

C'est un regroupement de personnes régi par la loi de 1901 venant d'horizons divers dans un fonctionnement démocratique.

Elle met en place une démarche de projet permettant d'établir une complémentarité entre bénévoles et salariés.

Elle s'appuie sur les compétences de chacun dans l'intérêt du public visé.

### DEFINITION N°2

Loi 1901.

Ensemble de personnes réunies pour représenter, défendre et porter des valeurs, des intérêts communs.



## AUTONOMIE

### DEFINITION N°1

Ce mot nous a amené à deux définitions à travers l'utilisateur et le professionnel :

- Amener la personne à pouvoir être actrice de sa vie, de prendre ses propres décisions en adéquation avec sa volonté ainsi que la réalité juridique et sociale.
- Travail d'équipe dans un rapport de confiance avec une organisation adaptée.

### DEFINITION N°2

Capacité pour un individu à intégrer un groupe, un système tout en conservant son libre arbitre en fonction de ses facultés intellectuelles et physiques.



## BIENVEILLANCE

### DEFINITION N°1

Etat d'esprit visant à avoir un comportement adapté à la personne dans le respect de sa dignité.

Etre bienveillant, c'est avoir une ouverture d'esprit et mettre de côté ses propres représentations.

### DEFINITION N°2

Etre en capacité de se mettre à la place de l'autre, faire preuve d'empathie en faisant abstraction de son propre jugement pour accepter l'autre dans ses différences.



## COHERENCE

### DEFINITION N°1

Mettre en adéquation le discours et les actions. Cette logique peut être applicable à l'ensemble du fonctionnement de l'association.

### DEFINITION N°2

Recherche d'une démarche commune pour parvenir à la réalisation d'un objectif en adéquation avec les moyens mis en œuvre.



## COHESION

### DEFINITION N°1

Ensemble de personnes ayant un objectif commun (échanger, partager) par le biais d'une communication libre et ouverte.

### DEFINITION N°2

Sentiment d'appartenance à un groupe dans lequel les membres font preuve de solidarité et qui partagent des valeurs communes.  
Les individus sont liés les uns aux autres.



## COMMUNICATION

### DEFINITION N°1

La communication est un moyen d'être en lien avec les autres, de partager, d'échanger entre collègues mais aussi avec la hiérarchie et les administrateurs. Elle est aussi une nécessité pour construire et pour avancer dans l'écoute et l'échange.

Les usagers sont aussi en demande de liens avec les personnes de l'UDAF. La communication peut revêtir diverses formes ou expressions. Elle peut être verbale ou non verbale.

### DEFINITION N°2

La communication est un libre échange où chacun doit pouvoir s'exprimer librement. Comment peut être interprétée la communication au sein de l'UDAF ?

De manière informelle : par différents moyens techniques (mails, courriers d'information, oralement, réunions d'équipe...)

L'excès de communication "tue" l'information et les moyens dont elle est transmise n'est pas satisfaisante et donc optimum.

De nouvelles manières de communiquer doivent être envisagées pour améliorer l'échange dans l'entreprise. Il y a des réunions transversales entre cadres, pourquoi par entre les différents services

De manière informelle : ces échanges impromptus entre les salariés peuvent déformer la réalité de l'information.

La communication pourrait passer par des réunions consises (type briefing).

Beaucoup de chose sont mises en place pour que cette communication soit efficace mais, globalement, ce système fonctionne mal avec, à la clef, une insatisfaction des salariés.

## CONFIANCE

### DEFINITION N°1

Croire en l'autre et en soi-même, se fier à lui. Accepter la différence.

### DEFINITION N°2



## CONSIDERATION

### DEFINITION N°1

La considération est la reconnaissance de l'autre. Estime des autres.

### DEFINITION N°2

C'est la reconnaissance des qualités, des valeurs humaines et professionnelles d'une personne ou d'une entité.

La considération à l'UDAF : elle n'est pas très perceptible





## CONVIVIALITE

### DEFINITION N°1

- Vivre ensemble dans un esprit de bien-être.
- Etre bienveillant et attentif aux autres.
- Esprit de partage et dialogue avec les autres et notamment la hiérarchie (dans les deux sens).

### DEFINITION N°2



## DIALOGUE

### DEFINITION N°1

Le dialogue est l'échange avec l'autre. Il est nécessaire dans les relations humaines professionnelles ou non pour se comprendre.

### DEFINITION N°2



## DISPONIBILITE

### DEFINITION N°1

Engagement/volonté/investissement/envie.

Avec une capacité à prioriser, environnement adéquat, notion de temps, charge de travail, nécessité d'écoute, présence, dynamique.

Outils (et non finalité) pour tendre vers la réalisation de nos missions.

### DEFINITION N°2

Etre disponible c'est être en capacité d'écouter la demande pour pouvoir apporter une réponse avec efficacité.

## DROITS

### DEFINITION N°1

- Nécessaire/indispensable pour assurer la protection collective et individuelle, et permettre le "vivre ensemble".
- Cadre de référence commun/ repéré / limité.
- Nécessité d'appréhender au fil du temps, par des compétences et connaissances actualisées.
- Droits impliquant la notion de devoirs / réciprocité.
- Banaliser les droits de chacun en fonction de sa place (dans un cadre repère) permettant de définir les impossibles, mais aussi et surtout les "possibles".
- Cadre législatif : reflet de notre société.

### DEFINITION N°2

Ce à quoi on peut prétendre en référence à une législation, une réglementation, un cadre...

Donne une légitimité sur la place occupée, sur la façon d'agir.



## ECHANGE

### DEFINITION N°1

- Communication / information
- Condition indispensable pour la vie sociale
- Ecoute et respect pour permettre la réciprocité dans l'échange
- Permet la rencontre, la connaissance et la reconnaissance
- Permet le partage des expériences, avis, opinion
- Travailler sur un consensuel
- Aide à la résolution ou/et l'apaisement des conflits / tensions
- Etape nécessaire d'un rouage pour que chacun ou collectivement, puisse avancer, construire, grandir, évoluer...

### DEFINITION N°2

- Etre en communication et en relation avec l'autre
- Partage d'idées, de questionnements
- Etre à l'écoute pour pouvoir entendre les idées de l'autre
- Exprimer des idées, débattre, argumenter
- Notion de réciprocité.



## ECOUTE

### DEFINITION N°1

- Demande de l'énergie, de la disponibilité
- Condition essentielle pour le respect
- Position de neutralité et d'objectivité
- 1ère étape principale dans la communication
- Reconnaissance de l'autre
- Contribue à l'enrichissement, enseignement.

### DEFINITION N°2

Conclusion : l'écoute demande de la disponibilité, permet l'échange, dans le respect des droits, par le biais d'un regard empathique.



## EMPATHIE

### DEFINITION N°1

### DEFINITION N°2

Tenter de comprendre l'autre en se mettant à sa place, de comprendre par quoi l'autre est traversé.

Base de travail de relation d'aide et d'écoute.



## ENGAGEMENT

### DEFINITION N°1

- Etre en phase avec ses convictions
- Respect des droits et obligations envers l'institution et envers les usagers
- Etre volontaire dans l'engagement
- Respect des droits et obligations de l'institution envers les salariés.

### DEFINITION N°2

L'engagement est à la fois personnel et collectif et sont en lien.





## EQUIPE

### DEFINITION N°1

C'est un état d'esprit qui correspond à un engagement collectif orienté vers la poursuite d'un but commun, qui fait à la fois sens de cohésion, soutien, échange, bienveillance, respect et partage.

### DEFINITION N°2

La construction d'une somme d'individualités en référence à une pratique commune.



## ETHIQUE

### DEFINITION N°1

C'est un ensemble de valeurs abstraites marqué sous le sceau de la morale, du respect, de la bienveillance.

### DEFINITION N°2

L'éthique permet de s'interroger sur des choix et ses postures. Elle aide à prendre des décisions. Elle renvoie à des normes pour trouver des réponses là où le cadre n'en donne pas.



## HUMAIN

### DEFINITION N°1

C'est le respect de l'autre avec ses forces et ses faiblesses, l'écoute de l'autre incite à la compréhension.

L'humain est trop souvent oublié et implique que l'on s'adapte et il ne s'agira jamais d'une valeur quantifiable.

### DEFINITION N°2

L'humain, c'est le respect et une sensibilité vis-à-vis de l'autre.



## LIBERTE

### DEFINITION N°1

La liberté ne peut être que relative car elle se limite à celle des autres. La multiplicité des tâches et des procédures réduisent la liberté dans la réalisation de notre travail. La charte des droits et des libertés est l'épicentre de notre activité professionnelle.

### DEFINITION N°2

C'est un droit de penser et d'agir.



## ORGANISATION

### DEFINITION N°1

C'est rendre une démarche efficiente avec méthodologie en harmonie avec les exigences de pratiques.

### DEFINITION N°2

Une organisation c'est définir, de manière rationnelle, un processus permettant à la structure de bien fonctionner afin d'atteindre son objectif.



## PARTAGE

### DEFINITION N°1

C'est un échange de paroles, d'actes, d'opinions de savoirs entre des humains par l'écoute, le respect et la communication.

### DEFINITION N°2

C'est prendre conscience et accepter de faire partie d'une équipe, d'une organisation ; donner et recevoir, mettre en commun des choses, idées, activités, valeurs... ; s'exprimer et écouter ; accepter la contradiction ; confronter les idées, les actions.



## PARTENAIRES

### DEFINITION N°1

C'est un ensemble de personnes vers qui l'on peut se tourner, partager, s'appuyer pour construire afin d'éviter l'isolement.

### DEFINITION N°2

Ensemble des acteurs qui, avec des stratégies, des enjeux, des moyens différents, œuvrent dans l'intérêt de la personne (protégée).



## PARTENARIAT

### DEFINITION N°1

C'est un ensemble réseau qui permet de travailler en collaboration.

### DEFINITION N°2

C'est la mise en œuvre au sein d'un réseau d'une synergie de partenaires qui travaillent et agissent dans l'intérêt de la personne (protégée).





## PARTICIPATION

### DEFINITION N°1

C'est une action dans une démarche collective qui demande de l'investissement.

### DEFINITION N°2



## PATIENCE

### DEFINITION N°1

La patience est une capacité / qualité qui consiste à savoir prendre sur soi, à s'adapter à l'autre et à accepter que les choses prennent du temps.

### DEFINITION N°2

Qualité indispensable par rapport aux partenaires. Ne pas être pressé. Savoir prendre le temps avec les familles dans les projets. C'est dans son travail et son développement envers les collègues, les administrateurs, les institutionnels. C'est un état intérieur, une qualité personnelle à développer et à soigner.

Mène à une situation d'échec et quand ça traîne en longueur ça peut amener au découragement.

La patience c'est aussi savoir faire face à l'impatience des usagers.



## POLITESSE

### DEFINITION N°1

La politesse, base de l'éducation, est une marque de respect, présente quelles que soient les affinités, les différences, les relations, le niveau hiérarchique. Elle est indispensable dans le milieu professionnel pour maintenir la cohésion.

### DEFINITION N°2

Respect mutuel à avoir, les bases de l'éducation, savoir vivre : sont-ils toujours associés ?

Sur un temps donné en fonction de ce qui est à se dire. Sur un temps donné au démarrage de la relation.

Au préalable de la relation, c'est vraiment là qu'on l'attend.

C'est un outil de travail à la relation.



## PROXIMITE

### DEFINITION N°1

La proximité est le fait d'être accessible, de savoir se rendre disponible, d'être au plus près des besoins des usagers tout en sachant conserver une certaine distance.

### DEFINITION N°2

Aller vers l'autre, dans la relation, la rencontre et dans l'intimité, la juste distance (essayer de la trouver).

Approche, proximité du service différente de la proximité dans la relation géographique par l'éloignement des services, ça peut être un moment privilégié. Un temps pour prendre soin de l'autre, lors des déplacements. Disponibilité qu'il peut manquer. Ça peut être un manque de proximité en lien avec un manque de disponibilité.

Contact, être à l'écoute, être attentif.



## QUALITE

### DEFINITION N°1

La qualité est le fait d'apporter un service satisfaisant permettant de répondre aux mieux aux besoins des usagers.

### DEFINITION N°2

- Amélioration, procédure, évaluation. Donner de la valeur, comment on le valorise. Opposition entre qualité et quantité.
- Submergé par la quantité qui met à mal la qualité.
- Tenu d'indicateur, ne révèle pas la qualité du service rendu.
- Quantité de travail réalisé, devoir rendre compte auprès des familles de la difficulté de restituer la qualité du travail auprès des familles.



## REACTIVITE

### DEFINITION N°1

La réactivité est la faculté à agir rapidement et efficacement tout en déterminant l'urgence de la situation.

### DEFINITION N°2

- Qualité indispensable à tous niveaux, sous entend de connaître tous les dispositifs sur le secteur. Réactivité = traitement d'urgence.
- C'est savoir prendre, dans un temps donné, les décisions.
- Energie, mouvement, si attendu pour un, doit être attendu pour tous.
- Savoir la mettre à distance, savoir différer.
- Différent de répondre dans l'urgence.
- Exigence, spontanéité savoir activer son réseau.



## RECONNAISSANCE

### DEFINITION N°1

Pour le groupe, il y a plusieurs formes de reconnaissances :

- Sa manière d'être au travail en tant qu'individu et sa manière de servir
- Etre "considéré" dans sa globalité.

### DEFINITION N°2

- La reconnaissance ne peut s'envisager que dans une dimension relationnelle
- C'est retrouver ce qu'on connaît de soi et de l'autre dans une relation
- Avoir de la reconnaissance et être reconnu : considération du travail effectué par l'employeur ; conscience du travail effectué pour l'utilisateur ; ressenti de la personne : être reconnu

La réciprocité est vraie.



## RESPECT

### DEFINITION N°1

Règles d'éducation : application des règles, procédure, législation dans le travail et les comprendre ; application des codes humains ; tolérance et connaissance de l'autre" ; réciprocité, confiance.

### DEFINITION N°2

- C'est la reconnaissance de notre altérité
- C'est accepter, accueillir la personne comme elle est
- C'est s'ouvrir à la relation
- C'est ne pas faire effraction dans l'espace de l'autre et/ou des lieux
- C'est prendre en considération de la personne dans son intégrité
- Le respect c'est la condition du bien vivre en société
- Voir dans la charte de l'UNAF.





## RESPONSABILITE

### DEFINITION N°1

- Assurer et assumer ses actes
- Savoir faire des choix et les assumer, voire les "imposer", les déléguer
- Connaître les limites de celle-ci
- Liée à la solidarité
- Elle est individuelle et collective
- Le sens du collectif est engagé.

### DEFINITION N°2

- C'est la prise de conscience des enjeux, des conséquences de nos actes
- Capacité de respecter ses engagements
- Protéger
- Poids et lourdeur.



## RIGUEUR

### DEFINITION N°1

- Etre méthodique, ordonné
- Etre ponctuel
- Liée à la perception de chacun
- Nécessité d'un cadre minimum imposé en laissant place à un cadre plus personnel.

### DEFINITION N°2



## SERENITE

### DEFINITION N°1

- Travailler dans un cadre sécurisant
- En confiance avec l'équipe de direction
- Avoir le sentiment de bien faire son travail
- Le changement de direction donne un espoir de sérénité.

### DEFINITION N°2

- C'est un état qui se traduit par de la quiétude, qui permet d'avoir le sentiment d'être dans un état optimum
- Tranquilité d'esprit propre à chacun
- Difficile à atteindre
- Les services transversaux et les services rendus par ceux-ci contribuent à la prise en charge des activités.

## SERVICE

### DEFINITION N°1

- Sentiment d'appartenance à un service plus qu'à une association
- Le travail d'une équipe pour répondre aux besoins de l'utilisateur
- L'appartenance à un réseau permet de mieux répondre aux demandes.

### DEFINITION N°2

Mot à double sens : service = équipe ; le service rendu à l'utilisateur et par conséquent, le service rendu à la société

Le service se traduit par de la disponibilité, de l'écoute

Le véritable service va au-delà de l'écoute et doit se traduire par une réponse adaptée. Celle-ci n'est pas forcément celle attendue.

Les actions que l'on mène doivent être conformes aux engagements dans les propos, les réponses.

La cohésion du service en tant qu'équipe contribue à la qualité de cette réponse.

Le service rendu est tourné autant vers les usagers que les partenaires.



## SOLIDARITE

### DEFINITION N°1

Importance au sein des équipes pour faire face aux dysfonctionnements institutionnels. Elle ne doit pas pallier au manque de moyens

### DEFINITION N°2

- La solidarité est une chaîne d'entraide humaine.
- L'expression de la solidarité a évolué au fil du temps, au sein de la société et au niveau de la famille
- Les modes de vie ont des conséquences sur les solidarités possibles (ex. le travail à la ferme permettait plus facilement la prise en charge de personnes dépendantes à domicile)
- La solidarité entre collègues peut être plus compliquée à mettre en oeuvre avec une charge de travail importante.



## STRESS

### DEFINITION N°1

- Lié au stress institutionnel, ainsi que par rapport aux situations
- Un manque de moyens, de solutions
- Constat est fait que cela engendre des arrêts maladie importants.

### DEFINITION N°2

Cela peut être un état quotidien pour certains. C'est un état qui est propre à chacun et aux circonstances. Une même situation peut être stressante pour certains et pas pour d'autres.

Le stress est en lien direct avec l'organisation de la structure ou personnel.



## SURCHARGE

### DEFINITION N°1

Peut être compensée par de bonnes conditions de travail.

### DEFINITION N°2

La surcharge ne permet pas aux délégués de disposer de suffisamment de temps pour chaque usager et de créer une relation de confiance. 63 dossiers c'est de trop !

La surcharge est institutionnalisée par l'état.



## USAGERS

### DEFINITION N°1

L'ensemble des familles, jeunes, enfants, majeurs sous tutelle, adultes en recherche d'informations, aide sociale ou soutien qui, tous, sont les bénéficiaires de nos services.

### DEFINITION N°2





## USURE

### DEFINITION N°1

A entendre principalement sous le terme d'usure professionnelle. Sentiment d'impuissance, de ne plus être aidant, découragement, lourdeur, sentiment de solitude. Tout ceci du au manque de partage, d'échange, de communication, d'entraide, de soutien des partenaires ou de la hiérarchie.

Nous avons réfléchi, ensemble, à l'outil de la co-référence qui pourrait être ressource face à cela.

### DEFINITION N°2



## VALORISATION

### DEFINITION N°1

Nous entendons : valorisation de l'utilisateur, du professionnel et de l'association.  
Actions qui permettent à une personne ou un groupe de personnes (famille, équipe, association) de mettre en avant ses capacités, son potentiel, ses ressources.

### DEFINITION N°2

SEMINAIRE UDAF 45  
30 mars 2017  
Saint Denis de l'Hôtel

**TOUS LES MOTS...**

Abnégation	Capacité d'agir (empowerment)	Discrimination	Gestion	Motivation	Protection de la personne et autonomie	Salaire
Absence	Charte des droits et libertés	Disponibilité	Gouvernance	Mouvement	Proximité	Salle de repos
Absences Longues	Chèque déjeuner	Disponible	Groupe	Multi-fonction	Psychiatrie	Sang froid
Accessible	Chocolat	Diversité	Handicap	Mutualité	Qualité	Satisfaction
Accompagnement	Choix	Droits	Harmonie	Objectif	Quarante	Savoir-faire
Accompagner	Citoyenneté	Dynamique	Harmonisation	Organisation	Rapidité	Sécurité
Accord	CNC	Echange	Hiérarchie	Ouverture	Réactivité	Sens
Accueil	Co intervention	Echanger	Homme à tout faire	Ouverture d'esprit	Reconnaissance	Sérénité
Action	Co-acteur	Echanges	Honnêteté	Parcours	Recul	Service
Activités	Cohérence	Ecoute	Humain	Parler	Référent	Singularité
Adaptabilité	Cohésion	Efficacité	Humilité	Partage	Réflexion	Solidarité
Adaptation	Collectif	Egalité	Implication (de la famille)	Partage d'information	Réflexion	Solitude
Adhésion	Collègue	Empathie	Incohérence	Partenaires	Réflexions	Souplesse
Agressivité	Communication	Engagement	Indemnités kilométriques (vélo)	Partenariat	Règlement	Sourire
Aide	Compétence	Ensemble	Indépendance	participation	Relation	Soutien
Amélioration	Complémentarité	Entraide	Individualisation	Participation des usagers	Relationnel	Stress
Amitié	Compréhension	Envie	Information	Particulier	Relaxation	Subventions
Amour	Concertation	Epuisement	Informateur	Patience	Remise en question	Surcharge
Anticipation	Confiance	Equipe	Insécurité	Personnalisé	Remplacements	Surmenage
Argent	Confidentialité	Equipes	Intégrité	Pilote	Rencontre	Temps
Assiduité	Conscience	Ethique	Intérêt	Plate-forme de services	Réorganisation	Tolérance
Assistance	Conseil	Evolution	Irrespect	politesse	Réseau	Transfert
Association	Considération	Evolution de carrière	Isolement	Pouvoir d'achat	Respect	Transparence
Attitude	Contrainte	Exigences	Joie	Pratique	Respecter le travail des autres	Transversalité
Au centre du dispositif	Convivialité	Expériences	Justice	Pratique professionnelle	Respecter les autres	Travail social
Au revoir	Crasse	Famille	Liberté	Précarité	Responsabilisation	Unicité
Autonomie	Crédibilité	Familles	Lien	Préférence	Responsabilité	UniT
Baguette magique	Déchetterie	Fédérateur	Loyauté	Pression	Ressource	Urgence
Bien être	Défiance	Fédérer	Mac Gyver	Printemps	Retraite	Usager
Bienveillance	Dégradation	Fierté	Machine	Priorité	Réunification	Usure
Bienveillance	Démotivation	Flou	Majeur	Projection	Réunion	Valeurs
Bonheur	Déontologie	Force	Mandataire judiciaire	Projet	Réunir	Valorisation
Bonjour	Détresse	Forêt	Maux	Projet commun	Rigueur	Volence
Bonne humeur	Développement	Formation	Mesure	Protection	Sagesse	Volonté
Budget	Dialogue	Former	Méthodologie			
Calme	Dignité	Fromage				
		Ged				