

# L'Armée du Salut Territoire du Canada et des Bermudes

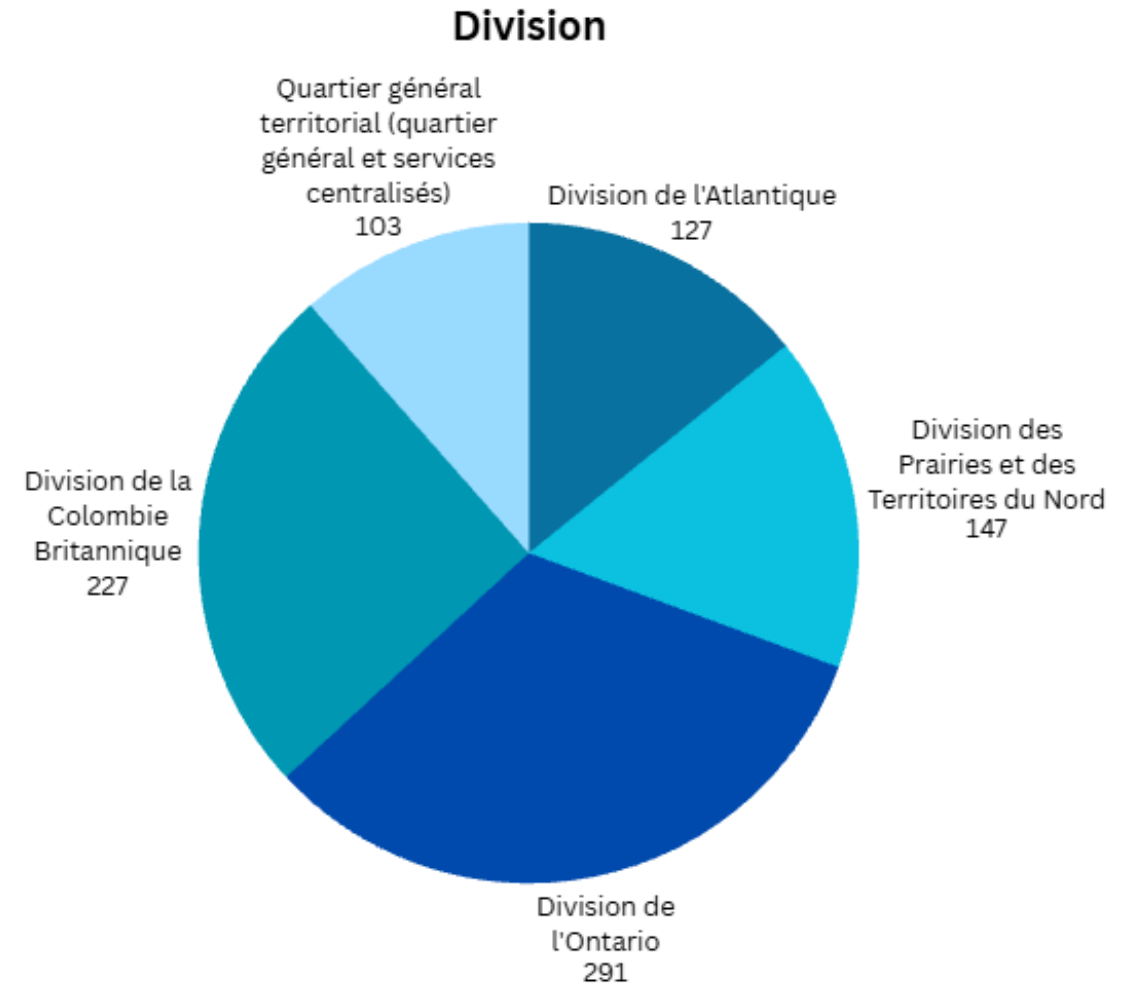
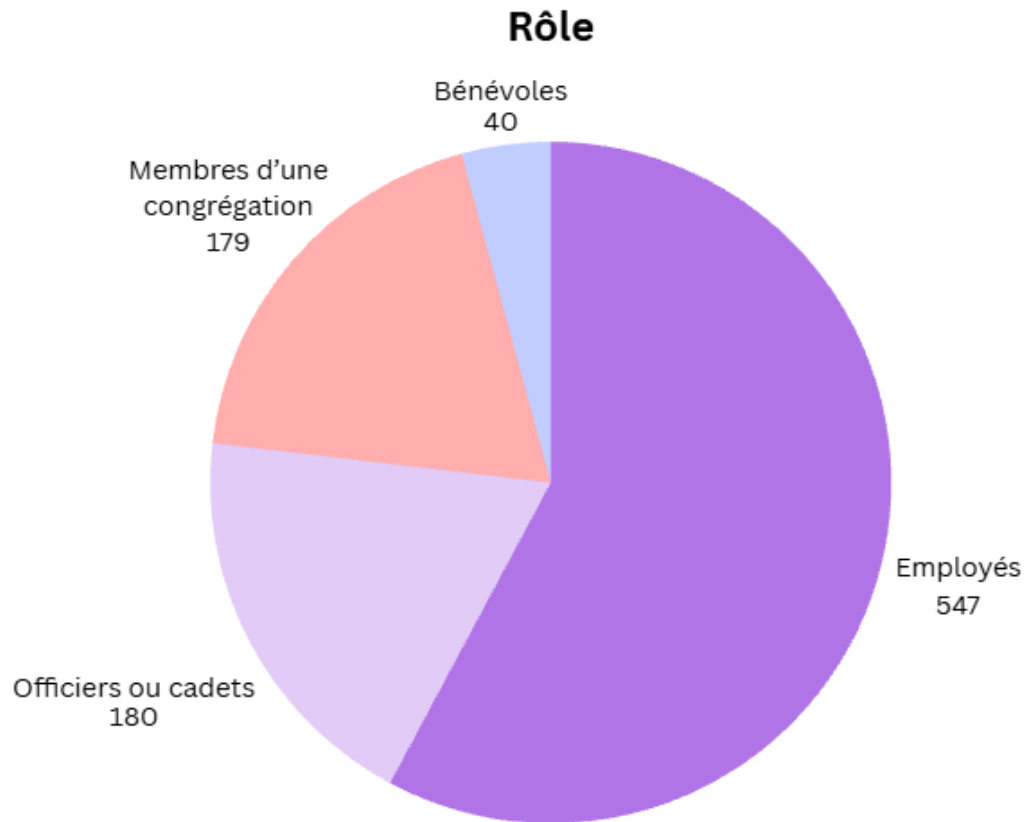
Sondage sur les valeurs territoriales

2026



# Données sur les réponses au sondage

946 répondants













# 10 principaux résultats

Valeurs personnelles	Nombre de sélections	Valeurs de la culture courante	Nombre de sélections	Valeurs de la culture désirée	Nombre de sélections
Valeurs qui reflètent la personne que vous êtes actuellement. Pensez aux qualités qui vous représentent véritablement et que vous mettez en évidence au quotidien au sein de l'Armée du Salut.		Valeurs qui, selon votre expérience, reflètent le mieux la façon de faire de l'Armée du Salut dans votre contexte local.		Valeurs que vous estimez être les plus importantes pour que l'Armée du Salut atteigne tout son potentiel dans votre contexte.	
obligation de rendre compte	397	centralisation sur Christ	329	centralisation sur Christ	414
centralisation sur Christ	368	engagement communautaire	283	obligation de rendre compte	389
soucieux	344	soucieux	254	communication claire et ouverte	318
foi	298	service	220	autonomisation des personnes	291
respect	276	foi	213	engagement communautaire	246
empathie	274	travail en équipe	191	santé spirituelle	222
intégrité	238	obligation de rendre compte	186	foi	200
engagement	224	bureaucratie	180	dotation des personnes en outils	194
encouragement	223	focalisation sur les résultats	179	amélioration continue	184
famille	222	hiérarchie	177	l'intimité avec Dieu	184
				travail en équipe	184

# Évolution des convergences de valeur

Lorsqu'une valeur en particulier apparaît dans plusieurs des dix classements, cela indique une convergence. Plus il y a de valeurs en commun, plus la culture est forte.

		2018 1415 participants	2020 1418 participants	2022 726 participants	2024 706 participants	2026 946 participants
<b>Concordances de valeurs personnelles et actuelles sur le plan de la culture d'organisation :</b>		<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte soucieux compassion foi</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte soucieux compassion foi</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte soucieux foi</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>soucieux foi</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte soucieux centralisation sur Christ foi</p> </div>
4+	Excellente					
3	Bonne					
2	Passable					
1	Faible					
0	Très faible					
<b>Concordances de valeurs actuelles et souhaitées sur le plan de la culture d'organisation :</b>		<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte soucieux engagement communautaire compassion travail en équipe</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte engagement communautaire foi compassion travail en équipe</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte engagement communautaire foi</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>engagement communautaire foi focalisation sur les résultats</p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>obligation de rendre compte centralisation sur Christ engagement communautaire foi travail en équipe</p> </div>
7+	Excellente					
5-6	Bonne					
3-4	Passable					
1-2	Faible					
0	Très faible					

# 20 principales valeurs – Affichage complet

Valeurs de la culture courante		Valeurs de la culture désirée		Valeurs personnelles	
centralisation sur Christ	329	centralisation sur Christ	414	obligation de rendre compte	397
engagement communautaire	283	obligation de rendre compte	389	centralisation sur Christ	368
soucieux	254	communication claire et ouverte	318	soucieux	344
service	220	autonomisation des personnes	291	foi	298
foi	213	engagement communautaire	246	respect	276
travail en équipe	191	santé spirituelle	222	empathie	274
obligation de rendre compte	186	foi	200	intégrité	238
bureaucratie	180	dotation des personnes en outils	194	engagement	224
focalisation sur les résultats	179	amélioration continue	184	encouragement	223
hiérarchie	177	l'intimité avec Dieu	184	famille	222
dignité	176	travail en équipe	184	faire une différence	412
espoir	175	adaptation, adaptabilité	173	leadership	207
faire une différence	171	focalisation sur les résultats	172	attitude positive	197
diversité	170	diriger par l'exemple	169	communication claire et ouverte	179
image de la marque	166	transparence	166	dignité	178
contrôle	146	développement du leadership	165	l'intimité avec Dieu	172
autonomisation des personnes	143	générations futures	159	santé spirituelle	168
confusion	141	soucieux	154	service	167
appartenance	136	partage de l'information	143	espoir	161
encouragement	132			équilibre (vie privée-travail)	156

# Perspectives organisationnelles

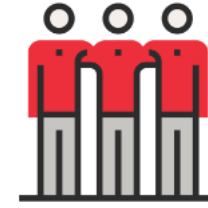
La culture désirée représente les valeurs qui, selon vous, permettent le plus à l'Armée du Salut de réaliser pleinement son potentiel dans votre contexte.

La culture courante représente les valeurs qui, d'après votre expérience, reflètent le mieux la manière dont l'Armée du Salut fonctionne actuellement dans votre contexte local.

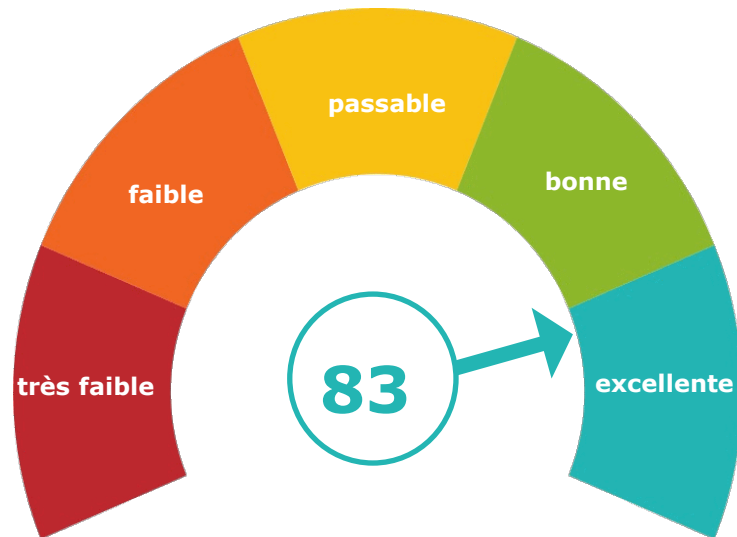
	Processus		Gens		But	
	FINANCE ET EFFICACITÉ	AGILITÉ ET INNOVATION	BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	CONFIANCE ET ENGAGEMENT	DIRECTION & COMMUNICATION	DURABILITÉ ET SOCIÉTÉ
<b>10 principaux valeurs de la culture désirée</b>		amélioration continue dotation des personnes en outils	foi santé spirituelle	travail en équipe obligation de rendre compte communication claire et ouverte autonomisation des personnes l'intimité avec Dieu		engagement communautaire centralisation sur Christ
<b>10 principaux valeurs de la culture courante</b>	bureaucratie		soucieux foi	travail en équipe obligation de rendre compte	focalisation sur les résultats hiérarchie	centralisation sur Christ engagement communautaire service

# Valeurs territoriales

Parmi les quatre valeurs fondamentales du territoire, seul le « service » figurait parmi les valeurs les plus présentes dans la culture quotidienne de l'organisation. Cependant, nous constatons une baisse de 12 % concernant la valeur « service » lorsque nous comparons la culture actuelle avec celle souhaitée. Cela s'expliquerait par le fait que cette valeur est déjà profondément ancrée dans la culture d'organisation. De même, nous remarquons une baisse de 5 % en ce qui concerne les valeurs « dignité » et « espoir ». En revanche, la valeur « gestion responsable » a enregistré une hausse de 2 % des sélections, ce qui indiquerait un désir croissant de mettre l'accent sur cette valeur territoriale.



## Score de culture



Le score de la culture de l'Armée du Salut, un indicateur de référence qui reflète la santé et la robustesse d'une culture d'organisation, est de 83. Cela dénote une remarquable convergence des valeurs personnelles des partenaires de mission, de la culture d'organisation telle qu'elle est vécue au quotidien et l'avenir souhaité. Tous ces éléments vont dans la même direction.

# Résumé des résultats

Dans l'ensemble, les résultats du sondage montrent une remarquable convergence des valeurs personnelles, de la culture actuelle et de l'avenir souhaité.

Au cœur de cette culture, on trouve des valeurs comme l'orientation vers Christ, la bienveillance à l'endroit des autres, la responsabilisation, la foi et les relations étroites. Ce ne sont pas que des mots. Ces valeurs se constatent dans la manière dont les partenaires de mission se soutiennent les uns les autres, rendent des services et accomplissent la mission territoriale. Cela crée une base solide, un sentiment commun d'appartenance et un but à atteindre.

Parallèlement, nous remarquons certaines difficultés signalées par les répondants : la bureaucratie, la hiérarchie et l'autonomie limitée peuvent ralentir la prise de décision et donner l'impression de contraindre la communication. Ces obstacles peuvent entraîner des hésitations, une baisse de confiance dans la prise d'initiative et des efforts cloisonnés.

La valeur « service » se distingue comme un élément fort de la culture actuelle, même si elle apparaît un peu moins fréquemment dans la culture souhaitée — probablement parce qu'elle est déjà bien ancrée. La dignité et l'espoir suivent une tendance similaire. Cependant, la gestion responsable a légèrement gagné en importance dans la culture souhaitée : nous pourrions y voir un désir croissant de mettre l'accent sur cette valeur fondamentale.

Concernant l'avenir de l'organisation, les partenaires de mission appellent à davantage de confiance, de transparence et d'autonomisation. Une communication claire et ouverte, un sentiment d'appropriation collective et l'investissement dans le développement personnel apparaissent comme des priorités. Les partenaires de mission souhaitent faire l'expérience d'une culture où chacun se sentira en confiance, soutenu et doté des moyens nécessaires pour s'investir pleinement.



# Prochaines étapes:

## À titre individuel

Quels engagements pouvez-vous prendre sur le plan personnel pour contribuer à renforcer la culture de l'organisation?

## Au sein d'une équipe:

Comment allez-vous contribuer à renforcer la culture de l'organisation? N'oubliez pas de souligner nos points forts, tout en réfléchissant à ce qu'on peut améliorer.

Déterminez les mesures concrètes que vous pouvez prendre pour renforcer la culture de notre organisation dans le contexte local de votre ministère. Quelles mesures pouvez-vous prendre au cours du mois prochain? Dans six mois? Dans un an?

Pour une discussion animée sur les résultats du sondage, un accompagnement sur les valeurs territoriales ou des ateliers axés sur les valeurs, veuillez communiquer avec :

**Emily MacFarlane**

conseillère, gestion de l'éthique organisationnelle

[Emily.Macfarlane@salvationarmy.ca](mailto:Emily.Macfarlane@salvationarmy.ca)

