

Table des matières

□ Compétence I5 - Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective	3
---	---

□ Compétence I5 - Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective

« Accepter la diversité des valeurs, ce n'est pas renoncer aux siennes — c'est élargir son cadre de référence pour interagir avec le monde et soi-même de manière plus riche et plus nuancée. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I5 — Accepter les diverses orientations de valeurs](#)
- **Module concerné** : [Module MTV — Transformation des Valeurs](#)

□ Exemples de contenus

- Tendances globales et actuelles en matière de valeurs
- Techniques de médiation
- Développement moral et éthique

□ Critères de performances

- Pose des questions ouvertes en cas d'incertitudes.
- Pratique et évalue le changement de perspective de manière transparente.

□ Questions ouvertes

- Comment distinguer une différence de valeurs légitime d'un conflit éthique nécessitant une prise de position ferme ?
- Quelles sont les techniques concrètes pour “pratiquer un changement de perspective” de manière authentique et non simulée, surtout lorsque les valeurs de l'autre nous heurtent ?
- Comment évaluer de manière “transparente” l'efficacité et la sincérité de son propre changement de perspective, sans tomber dans l'auto-illusion ?

Penser à ... Un changement de perspective réussi ne signifie pas adopter les valeurs de l'autre, mais comprendre suffisamment son système de référence pour voir le monde (momentanément) à travers ses yeux. C'est un acte d'humilité cognitive et d'empathie radicale.

Points clé : Ouverture, Empathie cognitive, Liminarité, Transparence.

graph TD
 A[**Système de Valeurs A**] --> C[Confrontation / Rencontre]
 B[**Système de Valeurs B**] --> C
 C --> L[État Liminaire - "Entre-deux"]
 L --> Q[Questionnement Ouvert]
 Q --> E[Empathie Cognitive]
 E --> P[Changement de Perspective]
 P --> T[Transformation de la Compréhension]
 T --> I[Interaction Enrichie ou Identité Renégociée]

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **naviguer avec aisance et respect dans la diversité des systèmes de valeurs**, qu'ils soient personnels, culturels ou organisationnels. Maîtriser l'art du **changement de perspective authentique** pour résoudre des conflits, faciliter des médiations et accompagner des transitions (identitaires, professionnelles). Cette compétence est au cœur d'une **éthique relationnelle mature**, permettant d'agir avec justesse dans un monde pluriel.

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- **Changement de perspective (Perspective Taking)** : Capacité cognitive et sociale à adopter temporairement le point de vue d'une autre personne, en voyant une situation à travers son cadre de référence, ses croyances et ses sentiments.
- **État liminaire (Victor Turner)** : Phase de transition dans un rite de passage, où l'individu n'est plus ce qu'il était mais pas encore ce qu'il va devenir. C'est un espace "entre-deux", fluide et créatif, propice à la transformation. Appliqué aux transitions modernes (reconversion, intégration culturelle).
- **Développement moral (Kohlberg)** : Théorie selon laquelle la capacité à raisonner sur des dilemmes moraux évolue par stades, des motivations égocentriques (punition/récompense) vers des principes universels de justice. Comprendre le stade d'un interlocuteur aide à adapter la communication.

- Tenir un "journal liminaire" pendant une période de transition personnelle ou professionnelle pour documenter les sentiments, les doutes et les apprentissages de cet "entre-deux".
- S'entraîner à la "médiation interne" : lorsqu'un conflit de valeurs survient, écrire un dialogue entre la partie de moi qui défend la valeur A et celle qui pourrait comprendre la valeur B.
- Analyser un film ou un livre en identifiant les systèmes de valeurs en conflit pour chaque personnage et en essayant de justifier les actions de "l'antagoniste".
- Développer un protocole de "débriefing transparent" après un changement de perspective réussi ou raté : qu'ai-je appris ? Qu'est-ce qui a bloqué ?

□ Références théoriques

- **Turner, V. (1969) - Le Phénomène rituel** : Développe le concept de **liminarité** comme espace de marge, d'indétermination et de potentiel créatif, crucial pour comprendre les processus de transformation personnelle et sociale.
- **Kohlberg, L. (1981) - Essays on Moral Development** : Cadre théorique des **stades du développement moral**, utile pour comprendre la diversité des raisonnements éthiques et adapter son dialogue.
- **Batson, C. D. (2009)** : Recherches sur l'**empathie** et la **prise de perspective**, distinguant l'empathie affective (ressentir ce que l'autre ressent) de l'empathie cognitive (comprendre ce que l'autre pense).

□ Concepts clés

- **Relativisme culturel vs Universalisme** : Tension entre la reconnaissance que les valeurs

sont culturellement construites et la croyance en des valeurs universelles. La compétence navigue dans cet espace tendu.

- **Dissonance cognitive (Festinger)** : Inconfort psychologique ressenti lorsqu'on est confronté à des informations ou des croyances contradictoires. Le changement de perspective peut générer une dissonance fructueuse.
- **Intelligence culturelle (CQ) - Facette cognitive** : La connaissance des normes, pratiques et conventions dans différentes cultures, alimentant la capacité à changer de perspective.
- **Métacognition des valeurs** : Capacité à réfléchir sur ses propres valeurs, à les hiérarchiser et à comprendre leur origine et leur flexibilité.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Développement identitaire & Liminarité	□ Détail	□ Preuve
□ Empathie cognitive & Prise de perspective	□ Détail	□ Preuve
☞ Médiation & Gestion des conflits de valeurs	□ Détail	□ Preuve
□ Valeurs culturelles & Globalisation	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
□ La Carte des Valeurs en Conflit	Outil visuel pour cartographier les valeurs en jeu dans un désaccord, identifier celles qui sont non-négociables pour chaque partie et celles qui sont flexibles, ouvrant des pistes de compromis créatif.	□ Fiche outil
□ Le Rôle du "Diplomate des Valeurs"	Protocole d'entretien où l'on incarne successivement le rôle de médiateur neutre, de porte-parole de la valeur A, puis de la valeur B, pour explorer toutes les facettes d'un conflit.	□ Fiche outil
□ Journal de l'État Liminaire	Carnet spécifique pour documenter les pensées, émotions et apprentissages lors d'une transition, facilitant l'acceptation de l'incertitude et la conscientisation du processus de transformation.	□ Fiche outil

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- **Cultiver la curiosité radicale** : Voir un conflit de valeurs non comme une menace, mais comme une énigme fascinante à résoudre ("Pourquoi cette valeur est-elle si importante pour lui/elle ?").
- **Accepter de ne pas se sentir soi-même** : Pendant un changement de perspective authentique, on peut temporairement se sentir "décentré" ou "infidèle à soi". C'est normal et signe d'un travail profond.
- **Pratiquer la transparence sur le processus** : Dire à l'autre "Je suis en train d'essayer de comprendre ton point de vue, peux-tu m'aider ?" désarme et crée une alliance.

Points de vigilance :

- **Le piège de la fusion** : Se perdre dans la perspective de l'autre au point d'oublier ses propres valeurs. Le changement de perspective est temporaire et instrumental.
- **La manipulation** : Utiliser la compréhension des valeurs de l'autre pour mieux le convaincre ou l'influencer à son insu. L'éthique de la transparence est cruciale.
- **L'épuisement empathique** : Changer constamment de perspective, surtout dans des contextes conflictuels, est énergivore. Savoir se ressourcer et fixer des limites.

□ Ce que j'ai appris :

- **Poser des questions "pourquoi" profondes** ("Pourquoi est-ce important pour toi ?") ouvre des portes que les questions "comment" ou "quoi" ne permettent pas d'atteindre.
- **Le silence est un outil puissant** : Après avoir exposé une divergence de valeurs, laisser un silence permet à l'autre de s'exprimer et à moi de mieux écouter.
- **Mes valeurs ne sont pas mon identité** : Je peux remettre en question une valeur sans que mon "moi" entier ne s'effondre. Cette distinction libère.

△ Ce que je veux améliorer :

- **Changer de perspective en temps réel** pendant une conversation animée, sans avoir besoin d'une pause.
- **Accompagner les autres** à traverser leurs propres états liminaux avec plus d'aisance.
- **Intégrer la dimension des valeurs dans la conception pédagogique** pour anticiper et gérer les conflits potentiels en formation.

□ **Outils maîtrisés** : Techniques de questionnement ouvert (SOCRATIQUE), reformulation empathique, analyse de dilemmes moraux pour entraînement. □ **Outils à approfondir** : Médiation formelle, techniques de psychodrame pour explorer les valeurs, modélisation des systèmes de valeurs organisationnels.

Comment je pratique et évalue un changement de perspective de manière transparente ?

Je commence par **nommer mon intention** ("Je vais essayer de me mettre à ta place, corrige-moi si je me trompe"). Je **reformule le point de vue de l'autre** avec mes mots et lui demande une validation. J'**explique ce qui, dans ce nouveau point de vue, modifie ma perception initiale**. Enfin, je fais un **retour métacognitif** ("Ce changement de perspective m'a fait comprendre que..."). L'évaluation est transparente car elle est partagée et vérifiée avec l'interlocuteur.

La clé est de **faire du processus de compréhension un objet d'observation partagé**, et non un mécanisme mental privé.

Quel est mon principe d'action incontournable ?

"La compréhension précède le jugement." Je m'interdis de juger une valeur ou une position tant que je n'ai pas fait l'effort honnête et approfondi de la comprendre de l'intérieur, dans sa cohérence propre. Ce principe suspend l'envie de convaincre et ouvre l'espace du dialogue véritable.

□ Réflexion personnelle

L'apprentissage le plus transformateur a été de découvrir la **liminarité** et de reconnaître que les phases de confusion, de doute et de "perte d'identité" que je redoutais dans les transitions étaient en fait les signes d'un travail de transformation en cours. J'ai appris à **habiter l'entre-deux** au lieu de

vouloir à tout prix en sortir vite. La difficulté majeure reste de gérer l'**inconfort émotionnel** que provoque un vrai changement de perspective, surtout lorsque la valeur de l'autre semble invalider une part de mon histoire personnelle. À l'avenir, je veux mieux outiller les autres pour traverser ces espaces liminaux. Je retiens que la véritable acceptation des valeurs différentes commence par l'acceptation de la plasticité de ses propres valeurs.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle évolue vers celui de **passer-euse d'espaces liminaux** et d'**architecte de dialogues inter-valeurs**. Je ne suis plus un simple transmetteur de savoirs ou un animateur, mais un **créateur d'espaces-temps sécurisés** où les individus et les groupes peuvent confronter, explorer et négocier leurs systèmes de valeurs sans crainte. Je deviens un **expert en processus de transition**. Ma légitimité repose sur ma capacité à **tenir l'espace de l'incertitude** et à modéliser une curiosité et une ouverture authentiques. Je me perçois comme un **catalyseur de transformations identitaires**, aidant les personnes à émerger de l'état liminaire avec une identité plus complexe, plus inclusive et plus résiliente.

□ Bibliographie

- Turner, V. (1969). *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Aldine Publishing.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays on Moral Development, Vol. I: The Philosophy of Moral Development*. Harper & Row.
- Batson, C. D. (2009). These things called empathy: Eight related but distinct phenomena. In J. Decety & W. Ickes (Eds.), *The Social Neuroscience of Empathy* (pp. 3–15). MIT Press.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
- → Retour à la [Page du Module MTV](#)

[compétence](#), [I5](#), [valeurs](#), [changement perspective](#), [liminarité](#), [empathie](#), [médiation](#), [transition](#), [développement moral](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i5_valeurs

Last update: **2026/01/12 18:11**

