

Table des matières

□ Carnet : I5 — Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective	3
□ Situation problème : Difficulté à changer de perspective et à intégrer de nouvelles valeurs	3
□ Tableau des dimensions	4
□ Checklist : Manifestations concrètes (Le "bruit")	4
□ Impacts négatifs (La "crise")	4
□ Stratégies de développement — Pour élargir son cadre de référence	4
□ Mes insights personnels	5
□ Pistes de développement	6
□ Navigation	6

□ Carnet : 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 MTV — Module de Transition et de Valorisation](#)
- **Module concerné** : [Module MTV](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **reconnaître, comprendre et respecter la diversité des systèmes de valeurs**. Apprendre à opérer des **changements de perspective** pour faciliter une interaction plus empathique et efficace avec les autres, et pour soutenir sa propre **transformation identitaire** et **transition professionnelle**.

□ Résumé thématique

Accepter la diversité des valeurs est une compétence fondamentale pour naviguer dans un monde complexe. Elle permet de **dépasser les conflits stériles**, de **créer du lien** là où il y a de la différence et de **faciliter les transitions** personnelles et professionnelles en permettant une reconfiguration en douceur de son identité.

« La liminarité, cet état de “seuil”, n'est pas un vide à combler mais un espace à habiter pour permettre la transformation. »

□ Situation problème : Difficulté à changer de perspective et à intégrer de nouvelles valeurs

Un individu, face à un système de valeurs différent (dans un nouveau rôle professionnel, une nouvelle culture, ou lors d'un conflit interpersonnel), reste campé sur ses positions, perçoit les autres valeurs comme une menace et ne parvient pas à adopter un point de vue alternatif, ce qui bloque son développement et la qualité de ses relations.

Tableau des dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
<input type="checkbox"/> Développement identitaire	Détail	Preuve
<input type="checkbox"/> Transition professionnelle	Détail	Preuve
<input type="checkbox"/> Liminarité	Détail	Preuve

☐ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

Checklist : Manifestations concrètes (Le "bruit")

Utilisez cette liste comme grille d'observation en temps réel ou en rétrospective.

- - ☐ **Jugement rapide** : Qualifier une valeur ou un comportement différent de "bizarre", "illogique" ou "faux" sans chercher à comprendre.
- - ☐ **Inconfort face au désaccord** : Éviter les conversations ou les situations où les valeurs pourraient entrer en conflit.
- - ☐ **Projection de ses propres valeurs** : Interpréter les actions des autres uniquement à travers son propre prisme, supposant que tout le monde raisonne de la même manière.
- - ☐ **Résistance au changement de rôle** : Appliquer les schémas de valeurs d'un ancien rôle à une nouvelle fonction où ils ne sont plus adaptés.
- - ☐ **Difficulté à "jouer le jeu"** : Refuser d'adopter temporairement les codes et valeurs d'un nouveau contexte (social, professionnel) pour en faire l'expérience.

Impacts négatifs (La "crise")

Ce que cette rigidité génère pour soi et pour le groupe :

- - ☐ **Enfermement identitaire** : Blocage dans son propre développement personnel et professionnel.
- - ☐ **Conflits relationnels** : Incompréhensions, tensions et rupture de la communication avec les autres.
- - ☐ **Échec de l'intégration** : Difficultés à s'intégrer dans une nouvelle équipe, entreprise ou culture.
- - ☐ **Stress et mal-être** : Sentiment d'inadéquation et de frustration face à un monde perçu comme hostile ou incohérent.
- - ☐ **Décisions sous-optimales** : Prises de décision basées sur une vision partielle et biaisée de la situation.

Stratégies de développement — Pour élargir son cadre de référence

Stratégie 1 : Pratiquer la curiosité empathique

« Je ne cherche pas à avoir raison, je cherche à comprendre. »

- - **Questionner avec bienveillance** : « Peux-tu m'en dire plus sur ce qui est important pour toi dans cette situation ? »
- - **Chercher la logique interne** : « En partant de tes principes, comment cette décision fait-elle sens ? »
- - **S'intéresser à l'histoire** : « Qu'est-ce qui, dans ton parcours, a rendu cette valeur si importante pour toi ? »

□ Stratégie 2 : Cultiver la conscience de soi (self-awareness)

« Pour comprendre les lunettes des autres, je dois d'abord connaître les miennes. »

- - **Identifier ses propres valeurs** : Lister et hiérarchiser ses valeurs fondamentales. Quelles sont les "lignes rouges" ?
- - **Analyser ses réactions émotionnelles** : Quand je me sens irrité ou frustré, quelle valeur est peut-être bafouée ?
- - **Reconnaître ses biais** : Suis-je en train de juger ou de vraiment chercher à comprendre ?

□ Stratégie 3 : Expérimenter le "changement de chapeau" (Perspective Shifting)

« Et si j'essayais de voir le monde depuis ton siège ? »

- - **Jeu de rôle mental** : Se forcer à défendre, ne serait-ce que 2 minutes, un point de vue opposé au sien.
- - **Recadrage** : Reformuler une situation problématique en utilisant le cadre de valeurs de l'autre.
- - **Recherche des points communs** : Même avec des valeurs différentes, quels objectifs supérieurs partageons-nous ? (ex: le bien-être, l'efficacité, la justice).

□ Stratégie 4 : Accueillir et traverser la phase liminaire

« Le déséquilibre n'est pas un échec, c'est le signe que j'apprends et que je grandis. »

- - **Nommer l'inconfort** : « Je me sens un peu perdu entre mes anciennes certitudes et ce que je découvre, c'est normal. »
- - **Trouver un mentor** : Identifier une personne qui a traversé une transition similaire et peut servir de guide.
- - **Tenir un journal de bord** : Documenter ses questionnements, ses prises de conscience et l'évolution de sa pensée pendant la transition.

□ Mes insights personnels

« Pour accepter la diversité des valeurs et changer de perspective, je me demande : »

- - Quelle valeur de l'autre entre en conflit avec une de mes valeurs fondamentales ? Pourquoi cela me touche-t-il autant ?
- - Si j'adoptais son point de vue, qu'est-ce que je verrais que je ne vois pas actuellement ?
- - Comment cette différence de valeurs peut-elle, en réalité, être complémentaire et enrichissante pour notre collaboration ?

- - En quoi cette remise en question est-elle une opportunité de faire évoluer ma propre identité ?
- - Comment puis-je utiliser cette expérience pour mieux accompagner les autres dans leurs propres transitions ?

▢ Pistes de développement

À expérimenter :

- - [] Tenir un "journal des perspectives" où je note quotidiennement un point de vue différent du mien que j'ai réussi à comprendre.
- - [] M'entraîner à la médiation informelle entre collègues ou amis.
- - [] Dans un débat, me forcer à argumenter pour la position opposée.

À approfondir :

- - [] Lecture sur le développement moral (Kohlberg) et l'intelligence culturelle.
- - [] Théorie de la liminarité (Victor Turner) et son application aux transitions modernes.
- - [] Techniques de mentoring et d'accompagnement au changement.

▢ Navigation

- ← Retour à la [Page principale MTV](#)
- → Voir le [Portfolio de preuves pour I5](#)

[carnet](#), [I5](#), [valeurs](#), [changement perspective](#), [liminarite](#), [développement identitaire](#), [transition professionnelle](#), [MTV](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Votre Nom] | Version : 1.0}}

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i5_valeurs&rev=1764151683

Last update: **2025/11/26 11:08**

