

Bimalaya

Fiche ressources

Webinaire :

“ Le leadership par les valeurs, les émotions en boussole ”

Animé par : Anne Beaumont, formatrice et formatrice en gestion de conflits et intelligence collective

Ce webinaire, animé par Anne Beaumont, a exploré une dimension fondamentale du management : le leadership par les valeurs et l'utilisation des émotions comme boussole. Au-delà d'une simple transmission de connaissances, il s'agit d'une invitation à une introspection profonde pour aligner vos actions managériales avec ce qui vous anime réellement. Cette fiche ressource a pour vocation d'approfondir les concepts abordés et de vous fournir des outils concrets pour intégrer ces principes dans votre pratique quotidienne.

1. Rappel des Points Clés du Webinaire

Anne Beaumont a partagé son parcours personnel et professionnel, illustrant comment ses valeurs fondamentales – engagement, authenticité, calme, liberté, empathie, rire – ont guidé ses choix et son leadership. Elle a mis en lumière le lien crucial entre nos valeurs et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), soulignant qu'un désalignement des valeurs est une cause majeure de burnout.

Les trois causes communes de burnout identifiées (selon Nelly Pons, "Le Grand Épuisement") sont :

- **Conflit de valeurs** : Lorsque nos actions ou l'environnement de travail sont en contradiction avec nos principes profonds.
- **Injonctions contradictoires** : Recevoir des demandes incompatibles ou irréalisables.
- **Perte de sens** : Ne plus percevoir l'utilité ou la signification de son travail.

2. Approfondissement : Le Leadership par les Valeurs en Action

Le leadership par les valeurs n'est pas une théorie abstraite, mais une pratique concrète qui renforce votre authenticité et votre impact. Il s'agit de connaître vos valeurs, de les incarner et de les communiquer pour inspirer et mobiliser vos équipes.

Identifier et Clarifier Vos Valeurs

Exercice d'auto-coaching :

1- Liste spontanée : Prenez 5 minutes pour lister toutes les valeurs qui vous viennent à l'esprit et qui sont importantes pour vous (ex: respect, intégrité, innovation, collaboration, courage, équité, etc.).

2- Sélection et hiérarchisation : Parmi cette liste, choisissez les 5 à 7 valeurs qui vous semblent les plus essentielles. Ensuite, classez-les par ordre d'importance. Lesquelles sont non négociables ?

3- Définition personnelle : Pour chaque valeur principale, écrivez en une phrase ce qu'elle signifie concrètement pour vous dans votre rôle de manager. Par exemple, si votre valeur est l'"authenticité", cela pourrait signifier "être transparent avec mon équipe sur les défis et les réussites, et encourager chacun à exprimer ses opinions sincèrement".

Incarner Vos Valeurs au Quotidien

Une fois vos valeurs clarifiées, l'enjeu est de les traduire en comportements managériaux. Cela signifie agir en cohérence avec elles, même sous pression.

Conseils pratiques :

- **Exemplarité** : Soyez le premier à incarner les valeurs que vous souhaitez voir dans votre équipe. Si le respect est une valeur clé, montrez-le dans toutes vos interactions.

• **Prise de décision** : Face à une décision complexe, demandez-vous : « Cette décision est-elle en accord avec mes valeurs fondamentales ? » Si la réponse est non, réévaluez vos options.

• **Feedback** : Utilisez vos valeurs comme cadre pour donner et recevoir du feedback. Par exemple, un feedback basé sur la valeur de l'"amélioration continue" sera perçu différemment d'un feedback perçu comme un jugement.

3. Les Émotions comme Boussole : Développer l'Agilité Émotionnelle

Le webinaire a souligné l'importance des émotions comme indicateurs précieux. Plutôt que de les ignorer ou de les réprimer, l'agilité émotionnelle consiste à les reconnaître, les comprendre et les utiliser de manière constructive.

Comprendre l'Agilité Émotionnelle

L'agilité émotionnelle, popularisée par Susan David, est la capacité à naviguer dans ses pensées et émotions, même difficiles, avec curiosité, courage et compassion, pour agir en accord avec ses valeurs. Il ne s'agit pas de contrôler ses émotions, mais de les observer sans jugement et de choisir sa réponse.

Les 4 piliers de l'agilité émotionnelle (selon Susan David) :

Se présenter : Reconnaître ses pensées et émotions sans les juger ni les ignorer.

S'éloigner : Prendre du recul par rapport à ses émotions pour les observer objectivement, comme un scientifique observe un phénomène.

Marcher avec ses valeurs : Utiliser ses valeurs comme guide pour décider comment agir, même lorsque les émotions sont intenses.

Avancer : Faire de petits pas, même imparfaits, en direction de ses valeurs.

Développer Votre Agilité Émotionnelle

Exercice d'auto-coaching :

• **Le journal émotionnel** : Chaque jour, notez une émotion forte que vous avez ressentie. Décrivez la situation, l'émotion, vos pensées associées, et comment vous avez réagi. Ensuite, demandez-vous : « Cette réaction était-elle alignée avec mes valeurs ? » et « Comment aurais-je pu réagir différemment pour mieux incarner mes valeurs ? »

- **La pause émotionnelle** : Avant de réagir à une situation stressante ou émotionnellement chargée, faites une courte pause. Respirez profondément. Observez ce que vous ressentez sans jugement. Puis, choisissez consciemment votre réponse en vous basant sur vos valeurs.

4. Pour aller plus loin : Concepts et Ressources Complémentaires

Le Modèle de l'Iceberg des Valeurs

Souvent, nos comportements sont la partie visible de l'iceberg, mais ce sont nos valeurs (la partie immergée) qui les guident. Comprendre cela permet de mieux décrypter les motivations de vos collaborateurs et de résoudre les conflits en allant au-delà des comportements pour toucher aux valeurs sous-jacentes.

Ressources : Articles et formations sur la communication interpersonnelle et la gestion des conflits basés sur les valeurs.

L'Intelligence Émotionnelle en Leadership

Daniel Goleman a popularisé le concept d'intelligence émotionnelle, essentielle pour un leadership efficace. Elle englobe la conscience de soi, la maîtrise de soi, la motivation, l'empathie et les aptitudes sociales. Ces compétences sont directement liées à la capacité d'un manager à utiliser ses émotions comme boussole et à gérer les dynamiques d'équipe.

Ressources : Livres de Daniel Goleman ("L'Intelligence Émotionnelle"), formations en développement personnel et leadership.

Gérer les Conflits de Valeurs au Travail

Les conflits de valeurs sont une réalité en entreprise et peuvent être une source majeure de souffrance et de burnout. Les résoudre passe par :

- **L'identification** : Distinguer un conflit de valeurs d'un conflit d'intérêts ou d'opinion.

- **Le dialogue** : Créer un espace sécurisé pour que chacun puisse exprimer ses valeurs et ses besoins.

• **La recherche de compromis** : Trouver des solutions qui respectent, autant que possible, les valeurs de chacun, ou au moins les reconnaissent.

Ressources : Formations en médiation et résolution de conflits, articles spécialisés sur les RPS et les conflits de valeurs.

5. Références

- Pons, N. (2017). Le Grand Épuisement. Les Liens qui Libèrent.
- Rossi, R., Lauzol, C., & Noyé, D. (2026). Les pouvoirs de l'intelligence émotionnelle: Utiliser la puissance des émotions pour développer confiance, engagement et coopération-2e édition. Eyrolles.

Aller plus loin avec Bimalaya

Bimalaya propose des formations inter-entreprises avec Anne Beaumont sur **la communication non-violente et la découverte de la facilitation en intelligence collective** :

👉 [Consultez nos inter-entreprises QVCT](#)

-15 % de réduction sur votre formation QVCT :

Tapez le code promo **WEBI 1** sur le [Formulaire](#)

👉 [Découvrez Bimalaya](#)