

Mettez vos principes et vos valeurs à la poubelle, adoptez des comportements

Frédéric Le Pennec · 3 février 2025



Les valeurs affichées rassurent, mais ce sont les comportements observables qui créent réellement la confiance. Pour manager avec cohérence, mieux vaut incarner des actes concrets que brandir des principes.

Avoir des valeurs et des principes est souvent perçu comme une qualité. On les recherche chez les autres, que ce soit chez un candidat, un collaborateur, un client ou un partenaire. Ça rassure.

Quelqu'un qui affiche des valeurs claires inspire confiance. On se dit qu'il est fiable, qu'il tiendra ses engagements. Et si, en plus, on partage ces valeurs, cela crée une connexion, une base commune.

Mais dès que cette même personne affirme : **"J'en fais une question de principe"** ou **"Ça ne correspond pas à mes valeurs"**, le dialogue devient plus compliqué. On sent poindre un blocage. Ce qui, quelques instants plus tôt, nous semblait rassurant devient soudain un frein.

Pourquoi ce basculement ?

Peut-être parce qu'on oublie une chose essentielle : derrière des valeurs et des principes, il y a avant tout des **comportements concrets**. Et c'est là que tout se joue.

Des principes élastiques et à géométrie variable

Les valeurs et les principes ont une fâcheuse tendance à être modulables selon les circonstances.

Ajoutez une pincée de mauvaise foi (consciente ou non), et vous pourrez justifier à peu près tout et son

contraire, tant que cela s'appuie sur de belles valeurs universelles.

Combien de dirigeants et de managers placent **l'honnêteté, la transparence** ou **l'engagement** au sommet de leur charte d'entreprise ? Mais combien s'appliquent réellement ces valeurs à eux-mêmes, dans chaque décision, chaque action, chaque échange ?

Au fond, nos valeurs et principes sont souvent ce que nous attendons... **des autres.**

Une valeur ne se voit pas, un comportement s'observe

C'est là que la différence est fondamentale. Une valeur est une idée, un concept. Un comportement, lui, est tangible. Il se voit, il s'évalue, il a un impact réel.

Si quelqu'un affirme prôner l'écoute mais interrompt systématiquement ses interlocuteurs, sa valeur affichée n'a aucun sens. S'il prétend valoriser la confiance mais contrôle chaque détail du travail de son équipe, il envoie un signal clair : son comportement contredit ses principes.

À force de vouloir s'accrocher à des principes rigides, on oublie qu'une valeur n'a de poids que dans son **application concrète**. Sans comportements cohérents, elle devient creuse, vide de sens.

Oubliez les valeurs, adoptez des comportements

Alors, plutôt que de choisir des valeurs "tendance" à afficher sur un site web ou un discours corporate, posez-vous une question simple : **quel comportement dois-je adopter au quotidien pour incarner ce que je prétends défendre ?**

C'est par vos actes que les autres comprendront qui vous êtes vraiment. Ce sont vos comportements qui inspireront confiance, bien plus que des principes gravés sur une plaquette d'entreprise.

Dirigeants, managers, ne choisissez pas les "bonnes" valeurs. **Adoptez les bons comportements.**