



Faut-il apprendre à dire non ?

Claire est une jeune interne qui arrive dans un nouveau service hospitalier. Elle est de très bonne volonté et passionnée par son métier qui a du sens. Par malchance, elle arrive dans un service difficile avec une ambiance polluée par des luttes de pouvoir qui la dépassent. Voulant s'intégrer dans sa nouvelle équipe coûte que coûte, elle s'hyper-adapte perdant petit à petit sa liberté et sa joie de vivre. D'abord prête à renoncer à ses besoins fondamentaux puis à elle-même, en quelques mois, elle frôle le burn-out. Dans son envie de plaire et de bien faire, elle a confondu l'engagement et la docilité, l'humilité et l'aplatissement, cherchant toujours à satisfaire ses interlocuteurs quel qu'en soit le prix. Mais cela ne suffisait jamais assez, comme s'ils lui reprochaient d'exister. Leurs exigences étaient devenues un puits sans fond ! Face à son manager qui hurlait des reproches et qui l'insultait, elle se demandait sans cesse ce qu'elle pouvait faire de mieux pour calmer son agressivité. Alertée par ses proches et arrêtée par son médecin, elle a enfin pris conscience de ce qui était en train de se jouer dans cette équipe toxique. De retour au travail, face aux hurlements, aux critiques malveillantes et à la manipulation, elle a pu enfin poser des limites pour se protéger.



Quel que soit le sens et la passion de son métier, un salarié n'est jamais censé sacrifier son intégrité pour se faire accepter dans une équipe ou pour voir ses compétences reconnues. Le respect de ses valeurs et de sa personne, la bienveillance sont des fondamentaux non négociables. Et il faut parfois savoir dire non pour éviter d'être broyé par la machine infernale. Ce qui est arrivée à ce jeune médecin existe dans tous les environnements professionnels, y compris ceux où on devrait avoir une éthique irréprochable. Les victimes les plus vulnérables doutent volontiers de leur légitimité ou bien ont intégré très tôt qu'il ne fallait pas fâcher leurs interlocuteurs, n'osant pas poser de limites à la toute-puissance de leur manager ou la volonté de leurs collègues. Les jeunes professionnels, ceux qui rentrent d'un arrêt maladie de longue durée ou d'un congé maternité, ou bien ceux qui ont été déjà malmenés peuvent aussi être des cibles plus faciles parce que fragilisées.

Le corolaire de l'engagement dans la vie professionnelle est la capacité à dire non. C'est cette capacité qui donne du prix à notre oui car elle prouve que notre acceptation n'est pas une lâcheté mais un acte libre, pleinement conscient et consenti.

Pourtant, nous sommes tous tentés de céder malgré nous pour faire plaisir, pour acheter la paix sociale ou pour gagner du temps sans mesurer que le prix à payer, s'il est différé, sera néanmoins coûteux en termes de leadership. Il nous faut donc exercer cette capacité pour poser des limites quand elles s'avèrent nécessaires.

Quelques conseils pour dire non plus facilement :

Clarifier sa position interne en exerçant son discernement. Les sensations et les émotions renseignent la personne sur la satisfaction de ses besoins. Elles permettent de comprendre si l'environnement les respecte ou non. Cela exige de développer son intelligence intra-personnelle pour comprendre ce qui se vit en soi. Tout conducteur a besoin d'indicateurs pour savoir si les besoins de sa voiture sont comblés pour bien fonctionner (essence, huile, maintenance, réparation...), il en est de même pour chaque personne si elle ne veut pas risquer la sortie de route (conflit) ou la panne grave (burn out). Pourtant, ce qui semble évident pour un véhicule est souvent négligé dans notre vie quotidienne.

Formuler explicitement son refus et le faire avec de l'empathie pour son interlocuteur. La gentillesse n'est pas de la faiblesse et le consensus n'est pas une fin en soi. Les divergences font partie de la vie de famille autant que de la vie professionnelle. Travailler en équipe, c'est accepter la complémentarité et donc supporter les différences de perceptions. C'est justement la base de l'intelligence collective si on sait les exprimer de façon constructive et les écouter avec bienveillance. Penser pareil, ce serait être dans la fusion de clones ou l'absorption d'un des acteurs par l'autre partie. Dans toutes les configurations, c'est une fausse paix qui appauvrit toute l'équipe. Mais cette complémentarité des logiques exige de supporter l'inconfort de la divergence.

Donner les raisons de son refus sans se justifier. Exprimer simplement ce qui est important pour soi. La congruence permet d'aligner son ressenti avec ses besoins, ses valeurs et le contexte. Cette façon d'être aligné aide chacun à prendre des décisions et à poser des limites. Sa boussole interne le fortifie dans son assertivité : savoir que ses critères de décisions sont parfois plus importants que le fait de vouloir faire plaisir renforce la confiance en soi. Mais cela exige d'être au clair sur ses valeurs ou ses besoins.

Proposer une alternative pour régler la divergence de façon positive pour soi et pour l'autre autant que possible. C'est une façon de se décentrer de son point de vue. Cela permet de développer son empathie

émotionnelle pour écouter la frustration et son empathie cognitive pour comprendre la logique et les arguments de son interlocuteur.

Rester droit dans ses bottes. Il est normal d'hésiter avant de prendre une décision. Une fois qu'elle est prise et argumentée, il faut s'y tenir de façon résolue pour éviter de se faire manipuler. Décider en conscience permet ensuite de rester ferme sur son choix et de maintenir le cap avec courage. C'est aussi une façon d'exprimer son leadership et de rester crédible. Pour rester solide sur ses appuis comme disent les judokas, il est nécessaire de rester centré sur ce qui est important, pas sur ce qui fait ou non plaisir. C'est d'autant plus vrai pour ceux qui exercent des responsabilités managériales qui les obligent sans cesse à prioriser et arbitrer. Pour éviter de se laisser embarquer dans une décision sans avoir eu le temps d'y réfléchir en amont, il est utile de se laisser un espace entre le stimulus (la demande) et la réponse. Dire simplement « J'y réfléchis et je te dis cela dans une heure » est une bonne façon de garder sa liberté pour ne pas se faire arracher un oui par surprise. En une heure, on a le temps d'analyser le contexte et les enjeux, d'élaborer puis de trancher. On se sent souvent contraints de décider dans l'instant alors même qu'il n'y a pas d'urgence objective.

Apprendre à dire non que ce soit dans l'éducation ou dans une démarche de développement de sa personnalité est essentiel pour piloter sa vie sans se laisser balader par les autres à fortiori quand ils utilisent la manipulation pour nous faire céder.

Cette question rejoint évidemment le sujet plus général du consentement qu'il soit sexuel ou non. Il doit être donné avec liberté, sans contrainte ni influence. Apprendre à ses enfants à développer leurs intelligences intrapersonnelle (quelles émotions ou sensations me traversent ? Que signifient-elles ? Qu'est-ce qui est important pour moi ?...) et interpersonnelle (que se joue-t-il dans la relation ? Y'a-t-il surprise ? Manipulation ? Intimidation ?) est essentiel pour leur permettre de diriger leur vie, de poser des choix vraiment libres et de refuser avec courage ce qui ne leur semble pas ok. De cette façon, leur oui, sera un oui libre, engagé et enthousiaste ! Mais ça veut dire s'interdire tout chantage affectif dans son mode d'éducation. C'est exigeant et ce n'est pas toujours simple socialement : accepter qu'un enfant refuse d'embrasser la voisine qui est pourtant gentille et le laisser choisir sa façon de dire bonjour ou bien respecter le fait qu'il refuse d'aller aux toilettes communes de la petite maternelle peut être gênant pour un parent à qui on fera des remarques agacées mais c'est pourtant dans ces situations que la personne pose les fondamentaux du respect de soi et des autres.

Ce qu'il faut accepter le plus sereinement possible :

- La peur du rejet
- Le sentiment de culpabilité inévitable lié aux premiers refus
- L'inconfort de la divergence
- Le stress de l'incertitude
- L'impossibilité de plaire à tous
- La reconnaissance de ses propres limites

Ce qu'il ne faut pas accepter :

- Le manque de respect (moqueries, impolitesse, jugements sur le physique ou la personne...)
- Le piétinement de l'intégrité (violence psychologique ou physique : hurlements, menaces, gestes...)
- La transgression des valeurs (justice, équité, honnêteté, probité...)
- La décision pour les autres, l'instrumentalisation (Prendre l'ordinateur ou le bureau sans demander, attribuer un créneau de vacances à son collègue sans concertation...)

Les effets positifs des limites :

- Préserver son énergie et son bien-être parce qu'on choisit ses combats
- Gérer son temps en fonction de ses priorités
- Améliorer sa confiance en soi et se respecter
- Gagner en liberté intérieure et en autonomie émotionnelle
- Maintenir un équilibre et nourrir ses besoins fondamentaux
- Permettre aux autres de comprendre ses limites
- Leur donner de la lisibilité sur nos besoins
- Instaurer une relation plus simple et plus claire

Opération visibilité !

Notre compétence pour les bilans jeunes et adultes est largement connue, celle des formations et des coachings reste trop confidentielle. Pourtant, il y a des équipes en construction, en restructuration, en transmission et parfois en souffrance qui auraient vraiment besoin de nous connaître. Vous avez confiance en nous et vous les connaissez, alors partagez largement notre contact dans votre réseau. Il n'y a pas de meilleur prescripteur que celui qui a testé !

Et pour vous, en **cadeau de recommandation** :

- Un bilan jeune ou adulte offert pour une personne de votre choix à chaque client qui a commandé une formation ou un coaching d'équipe grâce à votre intermédiaire.

Dès janvier 2026, pensez à donner une bonne dynamique à vos équipes !

Victoire Dégez Conseil
vous propose des formations percutantes et variées

Sur étagère ou sur mesure, elles sont toutes créatives, originales et personnalisées

Vous connaissez notre professionnalisme ?
Transmettez notre message à votre réseau ou contactez nous !



La plus efficace :
5 jours de formation au **management** : (communication, régulation, gestion des divergences, efficacité, décisions, organisation...)



La plus essentielle :
Plan de **qualité de vie au travail** pour prendre soin des équipes et construire une stratégie de QVT et de performance collective.



La plus fun :
2 jours d'initiation à la **Process Com'** pour tout professionnel en situation de relations. Un incroyable booster pour équipes et managers.



La plus demandée :
2 jours de formation à la **coopération** avec l'outil Talents. Une session pour développer son empathie cognitive et construire une vraie cohésion.

Et beaucoup d'autres thématiques pour mieux collaborer, augmenter son leadership et comprendre les autres...

Cabinet certifié Qualiopi pour toutes les actions de formation

victoire.degez@victoire-degez-conseil.fr
www.victoire-degez-conseil.fr

Référencement Google

Nous voulons améliorer le référencement de Victoire Dégez Conseil sur Google. Si vous avez été satisfaits de nos services, n'hésitez pas à mettre 5 étoiles en précisant la prestation dont vous avez bénéficié afin de valoriser nos compétences et notre engagement.



Prenez une minute pour [cliquer sur le lien](#).

Pour retrouver toutes les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil

Cliquez ici !

Victoire Dégez Conseil | victoire.degez@wanadoo.fr 4 place du carreau | Ermenonville, 60950 FR

[Se désabonner](#) | [Mettre à jour mon profil](#) | [Avis de données de Constant Contact](#)



Try email marketing for free today!