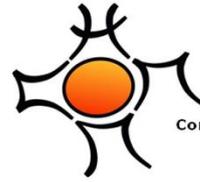


Le problème devient une difficulté s'il rentre en toi

Com-Hom News

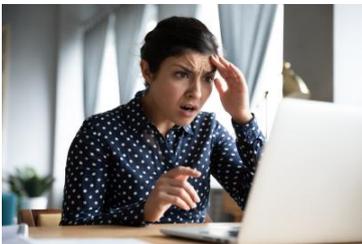


Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable.

www.com-hom.com

Ou comment transformer ses émotions pour avancer en collectif



Lors d'une formation, nous avons fait référence à [Bernard Flavien](#), et en particulier à [cette conférence sur l'intelligence émotionnelle](#) à laquelle j'avais participé en 2016.

Cette conférence est émaillée de petites phrases dont certaines ont une grande portée. En revisionnant la conférence, je me suis arrêté sur la phrase « *le problème devient une difficulté s'il rentre en toi* »... Une clé pour avancer en collectif.

24'40 : Bernard Flavien lâche ces phrases anodines et pourtant fondamentales pour « avancer en collectif » :

« Un problème est en dehors de moi. Un problème n'est pas une difficulté car il ne me touche pas affectivement. La difficulté est tout autre chose. C'est un problème qui rentre à l'intérieur de moi et prend de la place. »

Ces phrases sont d'une puissance vertigineuse.

Un problème va me séparer de mes besoins. Il va donc créer en moi une émotion (peur, angoisse, frustration, colère,...) qui est mon système d'alerte interne pour m'informer, à la vitesse de la lumière, que la situation n'est pas conforme à mes besoins et attentes.

Cette émotion peut engendrer :

- ☀ Des pensées internes : reproches, jugements envers soi-même ou envers les autres
« je suis nul », « il m'énerve », « quel est le con qui... », « je fais bien mon boulot, moi ! »
- ☀ Des actions immédiates : recherche de solutions, qui sans prise de recul, risquent fort d'être inefficaces ou de renforcer le problème

Le problème devient alors une difficulté si je le laisse entrer en moi. Les pensées et actions déclenchées par l'émotion vont être contreproductives et m'éloigner d'une solution efficace.

J'observe ce phénomène sur un jeu de coopération qui met en échec bon nombre de collectifs. Devant l'incapacité à atteindre l'objectif assigné, le groupe entre dans un fonctionnement piloté par l'émotion.

Emergent alors :

- ☹️ Reproches aux autres membres du groupe
- ☹️ Recherche de coupable
- ☹️ Ordres contraignants
- ☹️ Application de solutions coercitives qui ne répondent en rien à la situation
- ☹️ ...

Le collectif est alors en échec car lorsque l'émotion devient, pour les individus, pensée interne ou action à chaud, le collectif entre dans une tension qui étouffera toute tentative de prise de recul de l'un de ses membres. Le problème est devenu difficulté, chaque individu ayant du mal à ouvrir aux autres membres du groupe ses émotions et ses besoins.

Nos cerveaux « d'analyse », qui permet de prendre du recul sur la situation, et de « créativité », qui permet de trouver des solutions en lien avec le problème, sont alors inopérants.

L'émotion est un signal salutaire qui nous a informés, plus rapidement que toute pensée logique, du problème.

Nous avons le choix :

Nous pouvons laisser l'émotion envahir nos pensées, notre être.

OU

Nous pouvons accueillir et identifier cette émotion et appliquer un processus simple de « transformation de l'émotion » pour que le problème reste un problème, quelque chose de neutre, en dehors de nous :

- ☹️ Identifier l'émotion
- ☹️ Respirer, c'est-à-dire reprendre ses esprits (les 2 mots ont la même racine : spirit)
- ☹️ Revenir aux faits : ce qui se passe de manière observable, sans jugement
- ☹️ Réaffirmer l'objectif collectif
- ☹️ Identifier ce qui nous sépare de l'objectif, les besoins de chacun, de chaque métier
- ☹️ Partager les solutions
- ☹️ Intégrer les contraintes
- ☹️ Prendre une décision
- ☹️ Expérimenter la solution

Selon Bernard Flavien, « L'intelligence émotionnelle est qu'un problème reste un problème et ne devienne pas une difficulté ». Pour cela, le processus de « transformation » ci-dessus permet :

- ☹️ Aux émotions de nous informer
- ☹️ D'éviter que ces émotions ne prennent le contrôle de nos pensées
- ☹️ De garder la prise de recul par rapport au problème
- ☹️ De trouver des solutions en lien avec l'objectif recherché

Je suis à titre personnel convaincu que cette compétence de « stabilité émotionnelle » fait la différence dans la capacité d'un groupe à avancer en collectif, compétence essentielle dans un monde de plus en plus incertain qui demande une adaptation permanente.



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc Vilcot : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Adobe Stock](#)