

Le syndrome « Brice de Nice »

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

Prendre du recul sur ses peurs



Le syndrome « Brice de Nice » : quèsaco ?

C'est le nom que j'ai donné aux situations où nos actions répondent à nos peurs et non à nos objectifs. Ces situations, à l'image de Brice, où nous passons notre temps à répéter et répéter sur la plage nos basiques plutôt que de nous jeter à l'eau.

Ce syndrome peut amener à une forme de sur-préparation qui va nous priver de l'adaptation lors de l'action.

La préparation est utile pour autant qu'elle réponde à nos objectifs. C'est cette préparation qui nous permettra d'être en liberté lorsque l'action se présentera à nous. Elle est destructrice si elle répond à une peur car elle nous amènera à une forme d'emprisonnement.

Voici un exemple où j'ai pu subir le syndrome « Brice de Nice »

Un exemple où j'ai vécu ce syndrome concerne une intervention que j'avais à réaliser avec un comité de direction d'une société internationale. Je me suis surpris à préparer, à re-préparer, à re-re-préparer un sujet que je maîtrise relativement bien. Et le résultat n'était jamais à la hauteur. Et plus je préparais, plus je sentais le malaise m'envahir. Cette émotion me parle et pourtant impossible d'en déterminer seul la source.

Devant l'impasse, je téléphone à mon coach qui, en quelques questions, me permet de mettre le doigt sur l'essentiel :

- Qu'est-ce qui fait que tu prépares autant un sujet que tu maîtrises ?
 - Ben je crains...
- Que crains-tu ?
 - C'est la première fois que j'interviens à ce niveau...
- Et alors ?
 - Je manque de légitimité...
- Envers qui as-tu besoin de légitimité ?
 - Les participants
- Qui t'a choisi pour cette intervention ?
 - Le DRH
- Qu'est-ce qui fait qu'il t'a choisi ?
 - Notre échange sur ce que les membres du Comité de Direction vivaient, les non-dits et les objectifs cachés qu'ils avaient, la représentation du changement en cours que j'ai proposé, le processus de partage auquel il a adhéré,...

- Tu as besoin de légitimité auprès du groupe des participants. Le DRH t'a accordé cette légitimité. Comment peut-il porter la légitimité de son choix auprès du comité de direction pour te permettre d'être aligné ?

En bon coach, il me laisse sur une interrogation afin que je trouve moi-même la solution.

Ma peur liée à mon besoin m'amenait à constamment revoir la préparation de mon intervention ce qui au final m'aurait amené à une forme de rigidité, à l'opposé de mon rôle de facilitateur des échanges vrais et authentiques.

Mon besoin identifié, j'ai pu « me jeter à l'eau », c'est-à-dire enclencher une action ajustée par rapport à l'objectif. J'ai appelé le DRH, partagé mon besoin et donc ma fragilité. Je lui ai demandé en quoi il pouvait démarrer la journée par une introduction sur les motivations de son choix. J'ai arrêté la préparation qui proposait un processus adapté à la situation.

Le jour venu, l'introduction réalisée, je me suis senti libre d'interagir d'égal à égal avec l'ensemble des participants. Les objectifs ont été atteints et la journée un succès.

Alors quand vous aurez le sentiment de vivre le syndrome « Brice de Nice », identifiez quels sont les besoins réels auxquels vous répondez.

Répondre de manière ajustée à ces besoins vous permettra de vous jeter à l'eau d'un pas assuré.



Marc
VILCOT
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur

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](#)