



EXPLORER VOS TALENTS





Focus Ressources :

DEVELOPPER SES TALENTS OU COMBLER SES FAIBLESSES ?



- Le fait de **focaliser sur les forces** (management, organisation, ...) plutôt que sur les manques fait passer **les chances d'engagement des salariés de 9% à 73%**
- Une personne qui **met à profit ses forces** tous les jours a **6 fois plus de chance d'être engagée** dans son travail !
- 13% des salariés dans les entreprises en France disent utiliser leurs talents dans leur travail
- Au-delà de booster l'engagement, travailler sur les forces de ses collaborateurs a des effets sur leur **fidélité, leur productivité et leur rentabilité**

10% de personnes engagées supplémentaires augmente de 20% la productivité globale de l'entreprise

Source Gallup (2017)



Focus Ressources : Les Talents

	ADN	Energie Joie Plaisir	Excellence
Talents Forces			
Compétences			
Faiblesses			
Talents en excès	+++++	+++++	

- Souvent, nous ne nous rendons pas compte de nos talents car nous n’y mettons que peu ou pas d’effort particuliers pour les mettre en action. Ils sont dans notre « nature » et c’est parfois notre entourage qui nous définit le mieux dans nos talents : « il/elle est particulièrement ... » et/ou qui vient nous chercher pour apporter notre contribution.
- Notre motivation à exercer nos talents est profondément interne. Nous n’avons pas besoin de stimulus externe pour nous y engager et cela nous procure de l’énergie, de la joie et du plaisir avec d’excellents résultats... Nous vivons donc généralement une forme de « flow » à exercer nos talents même si la tâche peut paraître ardue pour d’autres, elle ne l’est pas ou peu pour nous...
- Nous reconnaissons dans le fait d’y mettre tellement d’énergie qu’ils en deviennent parfois moins, voire contre-productifs, ce que nous appellerons nos talents en excès (par exemple, une personne qui adore transmettre et qui ne fait pas attention à la capacité des personnes en face d’elle à recevoir ce flot de nouvelles informations, ou encore une personne tellement stimulée lorsqu’elle exerce sa créativité qu’elle en oublie les objectifs de la tâche sur laquelle elle travaille)

« Nos talents, ce sont les faits qui les démontrent »

- **Pour les identifier posez-vous les questions suivantes :**
 - Quels sont ces expériences où vous obtenez d’excellents résultats avec énergie, joie, plaisir ?
 - Quels étaient alors le ou les talents que vous reconnaissez ou que votre entourage vous reconnaît dans cette expérience ?

Talents wanted !!!



Quels sont ces expériences où tu obtiens d'excellents résultats avec énergie, joie, plaisir ?

Ces expériences (souvent récurrentes) où tu as particulièrement de l'énergie et même de la joie et du plaisir à faire, créer, contribuer à ta manière. Ces moments où, par ton savoir-faire ou ton savoir-être, tu vois que tu obtiens d'excellents résultats, tu perçois que tu apportes directement ou indirectement de la valeur aux autres (tu peux profiter de cet exercice pour demander aux personnes concernées ce que tu leur a apporté de particulier).

Nomme en quelques mots les 3 expériences spécifiques qui te viennent naturellement à l'esprit à la lecture de ces lignes

-
-
-

Pour chacune de ces expérience :

1. Raconte cette expérience

C'était où, c'était quand, avec qui ? Quels étaient les enjeux ? Que faisais-tu ? Quels ont été les résultats de cette expérience ?

2. Que fais-tu de particulier à ce moment qui te donne naturellement cette énergie ?

3. Quels sont les bénéfices pour toi et pour les autres d'apporter cela ? Que leur permets-tu de vivre, d'obtenir, d'expérimenter de particulier (qu'ils n'auraient probablement pas à ce niveau sans ta contribution) ?

4. Quel était ce talent particulier que tu te reconnais ou que ton entourage te reconnais dans cette expérience ?

Nous t'invitons d'abord à le nommer avec tes mots ou ceux que tu entends de ton entourage (ex: apporter de la clarté sur des situations complexes, créer des métaphores et des images qui parlent à tous, recréer du lien entre les personnes, etc... . Si ensuite tu en ressens le besoin, tu peux t'aider avec les exemples du Strengthscope™ dans les pages suivantes)

5. Parce qu'il est naturellement en nous, un talent s'exprime toujours sous différentes formes et dans différents contextes. Identifies 5 à 10 situations dans différentes situations professionnelles ou personnelles où tu exerces ce talent

6. Amplifier : Par rapport à tes enjeux, tes objectifs professionnels (ou personnels)

- Où, quand, avec qui et dans quel but aimerais-tu déjà l'utiliser un peu plus ?
- Et avec de l'audace, où, quand, avec qui et dans quel but aimerais-tu vraiment oser exercer ce talent ?

Mon talent en excès wanted !!!



Un talent en excès, c'est un peu comme une locomotive qui s'emballe et que l'on arrive pas à réguler. Nous exerçons notre talent sans limite ou dans un contexte inapproprié avec pour corolaire des résultats qui ne sont pas au rendez-vous, cela peut même devenir contre-productif.

Choisis le talent que tu préfères parmi ceux que tu as identifiés

- Identifie 3 situations spécifiques (où, quand, avec qui, ce qui se passe ?) où tu as utilisé ce talent en excès
- Qu'est-ce cela a produit comme résultats pour toi, les personnes concernées, ton projet, tes objectifs, etc... ?
- Quels sont les inconvénients pour toi et les autres d'exercer ce talent en excès ?
- Du coup :
 - De quoi prends-tu conscience d'important pour toi ?
 - Comment peux-tu être plus vigilant pour utiliser ce talent de manière plus ajustée, efficace, utile ?

TALENTS WANTED !!!

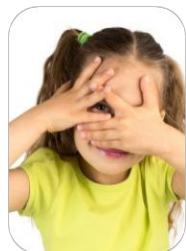


En me référant à des expériences concrètes et récurrentes de ma vie professionnelle ou personnelle, quels sont

MES 3 PRINCIPAUX TALENTS

- 1.
- 2.
- 3.

MON TALENT EXCES



L'entretien de découverte **n'est pas une discussion**, c'est une **enquête sur ce qui fonctionne, donne de l'énergie et des résultats** dans l'expérience de votre interviewé

Ce n'est pas un débat, quand, vous êtes biographe, vous êtes centré/e sur l'autre et vous l'invitez à creuser dans le détail pour bien comprendre les ingrédients de la situation. Suivez le fil de ce qui visiblement donne de l'énergie à la personne qui raconte l'histoire et posez-lui des questions pour comprendre ce qui était important pour elle à ce moment, ce qui lui donnait de l'énergie. Montrez-vous curieux/se, il faut que la personne vous fasse vivre l'histoire comme si vous y étiez.

Les meilleurs indicateurs pour orienter votre questionnement :
la posture et l'énergie de la personne interviewée lorsqu'elle parle

Les 3 clefs essentiels de l'entretien de découverte :

- Soyez curieux, posez des questions pour aller vers le spécifique et comprendre l'histoire comme si vous y étiez !!!
« Qui, quoi, ou quand, comment, pourquoi, etc... »
« il y avait une bonne communication » -> « qu'est-ce qui fait pour toi que c'était une bonne communication ? »
- Cherchez tout ce qui fonctionne, donne de l'énergie, des résultats
« qu'est-ce qui fonctionnait bien, que tu appréciais, à quel moment avais-tu le plus d'énergie, de joie ?... »
- Restez focalisés sur ce qui EST, pas ce qui n'EST PAS
 - Il n'y avait pas de tension
 - ok, qu'est-ce qu'il y avait à la place ?
 - on prenait le temps d'échanger sur nos besoins respectifs

Quand vous interviewez, vous êtes responsable de noter les éléments importants de l'histoire. Repérez les thèmes qui émergent. Faites attention à ce qui vous touche dans les réponses aux questions posées.





24 FORCES UTILISÉES EN EXCÈS

Emotionnel

Courage:

Vous prenez facilement des positions risquées et relevez des défis qui ont une forte probabilité d'échec. Les autres peuvent vous percevoir comme une personne téméraire ou extrême lorsque vous défendez vos convictions



Contrôle émotionnel:

Les autres peuvent vous voir comme une personne distante et dénuée d'émotions, car vous ne partagez pas vos émotions et vos sentiments de façon productive avec les autres



Enthousiasme:

Votre enthousiasme peut être perçu comme trop émotif ou excessif à certains moments, donnant aux autres le sentiment que leurs opinions ne sont pas valorisées ou appréciées



Optimisme:

Votre approche peut parfois être exagérément positive et risquée si elle ne tient pas compte des pièges ou des lacunes possible



Résilience:

Vous pouvez vous lancer délibérément dans une mission impossible pour vous mettre au défi, vous vous amusez à surmonter tous les problèmes et défis pour vous mettre au défi, vous amuser à surmonter tous les problèmes et défis pour gagner contre toute attente, quelle que soit la valeur de la mission



Confiance en soi:

Votre fort sentiment d'estime de soi peut vous amener à négliger les failles de votre réflexion et des commentaires des autres. Les autres pourraient aussi vous percevoir comme quelqu'un d'impétueux ou d'arrogant



Relationnel

Collaboration:

Vous recherchez la collaboration et le consensus lorsque cela n'est pas nécessaire ou inapproprié, y compris lorsqu'une décision rapide ou simple est appropriée



Compassion:

Vous laissez les personnes profiter de vous et de votre intérêt pour elles. Il se peut que vous soyez tellement immergé(e) dans les soucis d'autrui que cela mine vos propres priorités professionnelles et votre bien-être personnel



Développement des autres:

Vous passez trop de temps à aider les gens à atteindre leurs objectifs de développement et de carrière au détriment des activités



Empathie:

Vous vous immergez tellement dans les situations des autres que vous commencez à vous identifier à elles comme c'étaient les vôtres et vous perdez la capacité de fournir un soutien et des conseils objectifs



Diriger:

Vous jouez un rôle de leader dans des situations inappropriées, par exemple lorsque quelqu'un s'acquitte déjà bien de ce rôle ou quand vous traitez avec une équipe autonome. Les autres peuvent vous considérer comme une personne dominante ou en recherche de contrôle.



Capacité de persuasion:

Vous essayez d'influencer la plupart des résultats en votre faveur, quelle que soit l'importance de la question. Vous pouvez aussi vous livrer à un débat pour le plaisir du débat, plutôt que de vous concentrer sur des résultats pertinents



Construction des relations:

Le fait de vous concentrer sur l'établissement de nouvelles relations et de nouveaux contacts peut devenir une fin en soi et prendre une part disproportionnée de votre énergie



Réalisation

Esprit de décision:

Vous prenez vos décisions de façon trop hâtive ou imprudente et vous consacrez peu de temps à envisager des solutions de rechange ou des résultats possibles



Efficacité:

L'accent excessif que vous mettez sur l'organisation et l'efficacité laisse peu de place à l'intégration de nouvelles informations et options dans votre planification et votre exécution à mesure que la tâche ou le projet se déroule



Flexibilité:

Vous aimez le changement « pour le changement », sans tenir compte des implications de vos actions. Les autres peuvent vous considérer comme quelqu'un d'agité



Initiative:

Vous lancez des initiatives et des activités de façon habituelle, sans tenir compte de leurs chances de réussite ou de leurs conséquences politiques



Orientation sur les résultats:

Dans votre quête de résultats, vous risquez de manquer des aspects importants de la réussite d'une tâche ou d'un projet, par exemple l'occasion de réflexion et d'apprentissage, ou le fait de s'assurer que les gens sont engagés et reconnus pour leurs efforts



Amélioration de soi:

Vous vous concentrez trop sur l'accumulation de connaissances et de nouveaux apprentissages pour ce qu'ils sont, quelle que soit leur utilité probable



Réflexion

Bon sens:

Vous avez tendance à rejeter les nouvelles idées ou solutions qui ne sont pas pratiques ou qui ne correspondent pas à la logique conventionnelle. Vous avez tendance à étouffer les idées créatives et inspirantes



Créativité:

Vous produisez des idées irréalisables et excentriques qui tiennent peu compte des réalités de l'organisation et de son contexte. Vous négligez peut-être la solution la plus évidente et la plus éprouvée



Réflexion critique:

Vous remettez en question ou recherchez des failles continuellement dans les solutions et les arguments proposés. Cela peut être perçu comme négatif ou excessivement critique par les autres



Sens du détail:

Vous passez trop de temps dans les détails au détriment de la vision générale, perdant ainsi de vue les objectifs généraux et/ou le plan. Les gens peuvent vous considérer comme perfectionniste



Orientation stratégique:

Vous vous focalisez tellement sur la « vue d'ensemble », y compris les scénarios et les possibilités futurs, que vous pouvez ignorer la réalité actuelle





24 FORCES

Emotionnel

Courage:

Vous relevez des défis et prenez des risques en défendant vos convictions

Contrôle émotionnel:

Vous avez conscience de vos « déclencheurs » émotionnels et savez comment les contrôler pour garder votre calme et préserver votre productivité

Enthousiasme:

Vous faites preuve de passion et de dynamisme lorsque vous communiquez des objectifs, des convictions, des intérêts ou des idées qui vous tiennent à cœur

Optimisme:

Vous gardez un état d'esprit positif et optimiste quant à l'avenir et à votre capacité à le faire évoluer à votre avantage

Résilience:

Vous gérez efficacement les revers et aimez surmonter les défis difficiles

Confiance en soi:

Vous croyez fermement en vous et en vos capacités d'accomplir des tâches et d'atteindre des objectifs



Relationnel

Collaboration:

Vous travaillez en coopération avec d'autres pour surmonter les conflits et parvenir à un objectif commun

Compassion:

Vous faites preuve d'un souci profond et sincère pour le bien-être des autres

Développement des autres:

Vous encouragez l'apprentissage et le perfectionnement des autres pour les aider à atteindre leurs objectifs et à réaliser leur potentiel

Empathie:

Vous vous identifiez facilement aux situations des autres et pouvez voir les choses clairement de leur point de vue

Diriger:

Vous prenez la responsabilité d'influencer et de motiver les autres à contribuer aux objectifs et au succès de leur équipe et de leur organisation

Capacité de persuasion:

Vous essayez d'influencer la plupart des résultats en votre faveur, quelle que soit l'importance de la question. Vous pouvez aussi vous livrer à un débat pour le plaisir du débat, plutôt que de vous concentrer sur des résultats pertinents

Construction des relations:

Vous prenez des mesures pour établir des réseaux de contacts et faire office de point de contact entre les personnes que vous connaissez



Réalisation

Esprit de décision:

Vous prenez des décisions rapides, sûres et claires, même lorsque les informations sont limitées

Efficacité:

Vous adoptez une approche méthodique et bien ordonnée des tâches pour atteindre les résultats escomptés

Flexibilité:

Vous restez adaptable et flexible face à des situations inconnues ou changeantes

Initiative:

Vous prenez des mesures en toute indépendance pour faire bouger les choses et atteindre vos objectifs

Orientation sur les résultats:

Vous restez fortement orienté(e) sur les résultats, la réalisation des tâches et la finalisation des projets

Amélioration de soi:

Vous faites appel à un large éventail de personnes et de ressources pour poursuivre votre développement personnel et votre apprentissage



Réflexion

Bon sens:

Vous portez des jugements pragmatiques fondés sur des réflexions pratiques et des expériences antérieures

Créativité:

Vous générez de nouvelles idées et des solutions originales pour faire avancer les choses

Réflexion critique:

Vous abordez les problèmes et les arguments en les décomposant systématiquement et en les évaluant objectivement

Sens du détail:

Vous portez une attention particulière aux détails afin de produire des résultats de haute qualité, quelle que soit la pression

Orientation stratégique:

Vous vous concentrez sur l'avenir et adoptez une perspective stratégique sur les enjeux et les défis

