

Talents et points forts au travail

Guide à l'usage des actionnaires, entrepreneurs, dirigeants, managers et des responsables de collaborateurs/d'équipe(s)

Talents et points forts au travail

Table des matières

Table des matières	2
L’histoire de Stéphane, jeune ingénieur.	3
La stratégie des talents en entreprise	4
Qu’est-ce qu’un talent ?	5
Utilisez vos talents et prenez du plaisir au travail	5
Au travail si vous utilisez vos talents, vous êtes très performant !!	5
La force, plus encore qu’un talent.....	6
Je manage les talents de mes employés	6
J’utilise mes talents, j’ai trouvé ma vocation	6
Rompre avec nos habitudes ?	6
Talents et points forts au travail	7
1. Contextualisation de la démarche.....	7
2. Identification de vos talents	7
3. Validation et compréhension de vos talents.....	7
4. Identification des actions menées au travail.....	7
5. Quels liens entre vos talents et vos tâches ?	7
6. Mieux utiliser ses talents et points forts au travail	7
En résumé.....	8

L'histoire de Stéphane, jeune ingénieur.

A la demande de son employeur, une identification des aptitudes, des forces de Stéphane est réalisée.

L'analyse des talents de Stéphane révèle une force, une facilité à communiquer et à créer des contacts.

Surpris dans un premier temps, Stéphane reconnaît après réflexion qu'en effet il aime le contact avec les personnes. Qu'il noue spontanément et facilement de nouvelles relations. Qui plus est, il aime créer une bonne ambiance autour lui. Oui, mais ça je le fais dans ma vie privée, déclare-il. Et de poser la question : en quoi cela peut-il m'être utile dans ma fonction d'ingénieur de projets d'études ?

La question que Stéphane ne pose pas : c'est quoi la communication et les relations aux autres dans le cadre du travail et de ce que je fais dans mon travail ?

Quelques explications aidant et en concertation avec son employeur, l'idée a surgit : il est temps qu'il se rende sur les chantiers et qu'il aille chercher l'information sur le terrain.

Et d'accompagner, quelques jours plus tard, son patron dans la visite d'un chantier pour lequel il a réalisé l'étude. A peine arrivé et les présentations faites, voilà Stéphane, casque sur la tête et chaussures de sécurité aux pieds, parti seul, abandonnant son patron en conversation avec le client. Il va vers les uns et les autres, ouvriers, chefs d'équipes, superviseurs, contremaîtres, serre la main de tous sans distinction et échange quelques propos avec chacun. En un temps record, il fait le tour du chantier et recueille un tas d'informations, à la stupéfaction de son patron. Non seulement, il récolte les renseignements souhaités, mais aussi un nombre d'informations supplémentaires intéressantes.

Interrogé sur cette expérience, Stéphane déclare : cela me plaît beaucoup ; c'est facile et enrichissant ; j'apprends beaucoup ; cela m'aide bien dans mes projets d'études ; c'est sûr, je retournerai sur chantier sans hésiter !

A long terme Stéphane pourrait évoluer vers une fonction technico-commerciale moyennant une formation.

La stratégie des talents en entreprise

*« Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise. » -
Richard Branson.*

Aujourd'hui, les entrepreneurs, les dirigeants d'entreprise assistent à un phénomène important en évolution dans les entreprises : le niveau de stress est en augmentation et les absences pour maladie sont en croissance, dont des absences pour maladie de longue durée. Le burn-out fait partie des maladies de longue durée de plus en plus répandues.

D'autre part, de nombreuses personnes, tant dirigeants qu'employés, cherchent à se sentir bien dans leur vie personnelle, mais aussi dans leur vie professionnelle. Le bonheur au travail, serait-il devenu le graal tant recherché ?

Cette situation est quelque peu paradoxale. Et nous pouvons nous demander : la recherche de bien-être est-elle une conséquence du mal-être ?

Un des moyens de **s'épanouir**, de retrouver **plus de bien-être et d'énergie**, est d'utiliser ses talents au travail, c'est-à-dire « *faire au travail ce que l'on fait le mieux et le plus facilement* ».

Un talent est, en effet, une de nos caractéristiques fortes, que nous avons en nous. Et quand nous utilisons ce don, NOUS NOUS SENTONS BIEN, NOUS NOUS SENTONS NOUS-MEMES.

Pour un entrepreneur, pour un dirigeant, découvrir ses talents permet aussi de **s'entourer des personnes qui complètent ses forces** et de **consolider le pilotage de l'entreprise**.

D'autre part, détecter les talents de ses collaborateurs, **c'est les orienter vers ce qu'ils font le mieux et là où ils sont les plus performants**.

C'est donc une stratégie gagnant-gagnant !

Bonne nouvelle : nous avons tous des talents !

Nos talents, ils sont là, au fond de nous et pourtant nous ne savons pas toujours les voir.

Trouver nos talents, les identifier, demande de s'arrêter et de réfléchir à nous, à ce qui est au fond de nous. Plus facile à dire qu'à faire ! En effet, comment identifier un don enfoui en nous avec lequel nous vivons depuis des années ? Pourquoi se révélerait-il à nous tout d'un coup ? De plus, il y a bien des façons de trouver nos véritables talents ...

Afin de vous accompagner dans la découverte de vos talents et/ou de vos collaborateurs et équipes, nous avons choisi une démarche basée sur des travaux scientifiques. Nous avons opté pour une méthode qui donne le temps de s'identifier à vos talents et surtout de vous rendre compte de la manière dont vous utilisez vos talents au travail ou dans la vie privée.

Avant de vous expliquer cette méthode, nous allons vous en dire un peu plus sur la notion de talents.

Talents et points forts au travail

Qu'est-ce qu'un talent ?

Un talent est une capacité naturelle, un don, une vertu, une caractéristique positive d'une personne :

Andy est talentueux dans le domaine de la musique, de la peinture, ...

C'est une capacité préexistante qui est en nous et qui nous permet de nous comporter, de penser, de vivre des émotions différemment des autres personnes. Nos talents influencent donc directement notre caractère.

Nous avons tous des talents et nous en avons plusieurs. Nos 5 talents principaux sont appelés nos talents signature car ils contribuent à notre personnalité unique.

Ce qui est essentiel, dans la notion de talents, c'est que nos talents ont des **caractéristiques positives** :

- Nous ne l'avons pas appris, c'est inné, c'est **naturel**, comme une part de nous ;
- Ils nous **énergisent** quand nous les utilisons, ils nous animent, ils nous font avancer, ...
- Ils facilitent notre **performance**, notre fonctionnement optimal.

Utilisez vos talents et prenez du plaisir au travail

Répetons-le, quand une personne est dans sa zone de talents, utilise un talent, elle se sent bien, énergisée, enthousiaste. Utiliser ses talents est donc une manière de vivre du bien-être.

Cette constatation est assez logique. En effet, faire quelque chose que nous faisons bien apporte directement du plaisir, comme quand nous pratiquons un sport ou une activité artistique dans laquelle nous excellons.

Dans certains cas, pratiquer nos talents peut nous amener à vivre dans un état de « flow » qui est un état mental qui nous apporte le plein d'engagement et de satisfaction.

Utiliser nos talents, c'est donc une bonne manière de favoriser la réalisation de nous-mêmes. Nous réaliser, c'est se sentir bien, non ?

Au travail si vous utilisez vos talents, vous êtes très performant !

Pratiquer un de nos talents, c'est faire quelque chose que l'on fait très bien sans dépenser beaucoup d'énergie, sans faire d'efforts. De plus, cela permet d'obtenir de très bons résultats, des choses très bien faites !

Peu d'énergie pour de très bons résultats, c'est la définition de la **haute performance** !

Nous sommes donc très performants quand nous utilisons nos talents.

Aussi, orienter une personne vers une fonction qui lui convient, c'est libérer tout son potentiel et tout devient possible. C'est lui donner la possibilité de réussir ce qu'elle entreprend.

La force, plus encore qu'un talent

Un talent, quoique inné, peut se développer pour devenir un **point fort**.

Un point fort, c'est une compétence, un savoir-faire qui tire sa source d'un talent.

Considérons un exemple : Robert est doué pour l'organisation. Une formation en logistique lui permet de décupler ses capacités organisationnelles et en organisation ... Résultat, il est devenu très fort !

Un talent que l'on nourrit, que l'on complète d'outils, de savoirs, de formations devient un savoir-faire fort, un point fort. Découvrir ses talents n'est donc qu'une étape, il y a un travail à faire pour développer ses points forts.

Une force est le raffinement d'un talent par la compétence et la connaissance.

Je manage les talents de mes employés

Il est tout à fait possible d'adapter notre manière de gérer les personnes à la stratégie des talents.

En effet, une personne a un caractère qui est en partie défini par ses talents. Si ces caractéristiques personnelles sont reconnues, mises en avant de manière positive, cela renforce la personne dans ses talents et points forts.

Cette manière de manager est basée sur la *psychologie positive* qui est une discipline d'étude récente et qui a déjà démontré son efficacité dans de nombreux domaines.

J'utilise mes talents, j'ai trouvé ma vocation

« Faites ce que vous aimez au travail et vous ne travaillerez plus jamais ». Cette maxime est tout à fait vraie. En effet, si vous pratiquez constamment vos talents, vos points forts au travail, vous êtes toujours dans votre « sweet spot », dans votre zone de confort.

S'orienter vers un métier qui correspond de manière maximale à ses talents, c'est donc aussi une façon d'accéder à sa vocation. Certaines personnes n'hésitent pas, pour y arriver, à construire elles-mêmes le métier qui leur convient le mieux !

Rompre avec nos habitudes ?

La stratégie des talents est simple, c'est « faire faire » leurs talents aux personnes dans leur travail et développer leurs talents, c'est-à-dire développer ce qu'une personne fait le mieux.

Cette manière de faire est opposée à nos habitudes de développer les points faibles des personnes. La stratégie des talents, c'est donc aller à l'encontre des habitudes des managers, c'est aller « contre vents et marées », c'est aller à contre-courant.

Talents et points forts au travail

Comment puis-je connaître mes talents et points forts ?

Comment puis-je connaître les talents et points forts de mes collaborateurs et équipes ?

Comment puis-je utiliser mieux et plus mes talents et points forts et ceux de mes collaborateurs et équipes ?

Le processus ci-dessous et son concept innovant répondent à ces questions.

1. Contextualisation de la démarche

Au travers de questions et réponses, cette étape permet de cerner, de comprendre votre contexte professionnel et vos attentes par rapport au processus « Blue talents » que vous entamez.

2. Identification de vos talents

A l'aide d'un questionnaire que vous aurez complété, vos talents sont identifiés.

3. Validation et compréhension de vos talents

Cette étape a pour but que vous compreniez en détail vos talents et que vous les validiez. Le questionnement introspectif est essentiel à cette étape.

4. Identification des actions menées au travail

Le but de cette étape est d'identifier ce que vous faites dans votre job, les actions que vous menez, les tâches que vous accomplissez.

5. Quels liens entre vos talents et vos tâches ?

Intégrer vos talents et faire le lien entre vos talents et votre fonction/vos actions accomplies dans votre travail est l'objectif de cette étape. Comprendre et intégrer l'influence de vos talents sur vos compétences.

Cette étape est la plus importante du processus car elle fait un lien entre vos talents et les aspects opérationnels de votre travail (vos actions).

6. Mieux utiliser ses talents et points forts au travail

Cette dernière étape a pour objectif d'identifier comment vos talents et points forts peuvent être mieux et plus utilisés au travail. Vous saurez comment adapter votre comportement au travail et en optimiser les résultats.

En résumé

Connaître vos talents et points forts et ceux de vos collaborateurs et équipes ainsi que mieux et plus les utiliser au travail, c'est vous donner les moyens d'optimiser le bien-être et la performance de chacun, et donc la performance de l'entreprise.

Vous disposerez des clés qui vous permettront :

- De vous entourer des personnes aux talents et forces complémentaires aux vôtres et entre elles et de consolider le pilotage de l'entreprise,
- De renforcer le rôle des dirigeants et des cadres de l'entreprise en leur permettant de déléguer davantage, ...
- D'optimiser votre organisation en positionnant les collaborateurs et équipes dans ce qu'ils font le mieux et là où ils sont les plus performants,
- De définir les besoins éventuels de recrutement de nouveaux collaborateurs aux profils bien précisés,
- De déterminer les besoins en développement des compétences et les formations appropriées,
- De supporter la mobilité interne (inplacement),
- De supporter l'orientation / la réorientation de carrière,
- ...

« Plus de motivation et plus de performance, voilà le seul risque que vous prenez en explorant les talents ! »

Contactez-nous

Joëlle ANTOINE, Senior HR Consultant, Administratrice,

BLUE TALENTS srl

Tél. : 0477-200 300

joelle.antoine@bluetalents.eu

www.bluetalents.eu

Senior HR Partner au sein de [Blue Partners](#)