

Talents et points forts

« La différence entre ceux qui réussissent et ceux qui réussissent bien, c'est la capacité à surmonter les obstacles pour toujours garder le cap. La différence entre ceux qui réussissent bien et ceux qui réussissent très bien, c'est la capacité à utiliser avec un effet de levier les talents dont ils sont dotés ».

Découvrir ses talents et points forts constitue donc un formidable levier de progression pour se mettre en confiance vis-à-vis de ce que l'on a et ce que l'on est, et pour savoir ce sur quoi on peut s'appuyer pour avancer.

Qu'est-ce qu'un talent ?

Le talent est une aisance à faire qui vous connecte au plaisir et que déjà vous aviez enfant, éventuellement sous une autre forme. C'est quelque chose d'inné, comme un don, un domaine où l'on est bon aussi loin qu'on s'en souvienne et qui est validé par l'extérieur. Pour éviter de confondre le talent avec ses proches cousins (expertise, savoir-faire, compétence, aptitude, etc.), voici les 5 composantes qui le définissent :

1. Faisabilité : C'est quelque chose que j'ai toujours su faire.

C'est de l'inné, pas de l'acquis (que je peux éventuellement avoir développé ou découvert tardivement).

2. Facilité : C'est quelque chose que je fais avec facilité.

Quand je le fais, je le fais bien et facilement à chaque fois.

3. Reproduction : C'est quelque chose que je sais reproduire.

Ce n'est pas une réussite isolée (notion de récurrence). Je peux donner non pas un mais plusieurs exemples.

4. Plaisir : C'est quelque chose qui me donne du plaisir.

Ce plaisir est lié à la facilité, à l'aisance à faire. Certes, je peux avoir à faire un effort mais il ne mange pas toute mon énergie, au contraire !

5. Reconnaissance : C'est quelque chose qui est reconnu par les autres.

Mon talent dans un domaine précis signifie que j'ai une facilité et un résultat réel dans ce domaine qui me distingue des autres et que les autres me reconnaissent. Il est vu, ressenti, et entendu par les autres avec évidence.

Pourquoi s'intéresser aux talents ?

Connaître mes talents, c'est bien mais ensuite, que puis-je en faire ? Le talent n'est utile que si l'on s'en sert, si l'on sait s'en servir.

Pour cela voila les 6 raisons principales (plus les vôtres !) :

1. Atteindre ses objectifs

Quand on veut quelque chose, on trouve la plupart du temps des *moyens*. Quand on ne veut pas quelque chose, on trouve des *raisons*. Il est important de savoir que le talent est au service de l'objectif. En effet, ce n'est pas le talent qui détermine l'objectif mais c'est l'atteinte de l'objectif qui est facilitée par l'utilisation du talent ou des talents.

2. Augmenter ses défis

L'intérêt d'un talent, c'est de faire plus et mieux avec.... davantage de facilité ! On a souvent du mal à imaginer comment transposer dans un autre domaine ce que l'on sait faire. L'intérêt d'un travail sur les talents est de révéler les potentialités et les passerelles entre les différentes sphères de notre vie. Un talent ne se limite pas à une sphère unique. Son champ d'influence peut être mis au service de l'ensemble des composantes de notre vie.

3. Développer les potentiels

En identifiant les facteurs de réussite, vous mettrez en lumière les talents de vos interlocuteurs et pourrez donc travailler à privilégier leurs points forts dans une cohérence d'ensemble...leur rôle, leur fonction, leur poste, etc. voire les faire évoluer. Le risque ne se situe pas dans l'absence de talent mais dans l'aptitude ou non du gestionnaire à les faire émerger et se développer. On tient là un élément essentiel de la reconnaissance et de la confiance en soi.

Dans le cadre d'un coaching, c'est également une étape très importante pour faire prendre confiance (et conscience) au coaché de tout le potentiel qui existe en lui et le faire progresser.

4. Faire vivre et gérer les talents en entreprise

Chaque personne dispose d'un potentiel de compétences, de savoir-faire, de talents supposés... On évoque généralement une certaine rareté des talents comme si talent et génie allaient nécessairement de pair. En fait ce qui est rare et qui fait l'objet de toute l'attention et du travail du coach est l'emploi à bon escient d'un talent. (*La rareté n'est pas le talent lui-même mais le talent employé à bon escient*). Faute de contexte favorable (qui permet de se révéler), faute de travail sur soi, faute d'accompagnement, il ne se révèle pas ou n'est pas correctement utilisé et on a beau jeu alors de dire que le talent est rare !

Les entreprises passent progressivement de la gestion des emplois à celle des compétences et aujourd'hui à celle des talents. Le bon gestionnaire est celui qui est capable de favoriser, de valoriser et d'optimiser la ressource talent.

5. Déployer les talents

Si vous allez au-delà de votre zone habituelle de confort, en vous appuyant sur vos propres talents vous apprendrez beaucoup de vous-même. Il sera toujours plus productif de développer et de travailler un talent que nous possédons pour en faire une spécificité, une force, un atout qui fera véritablement la différence. C'est une source de confiance inépuisable.

6. Capitaliser sur ses propres réussites

Nous ressasons souvent nos échecs, nos erreurs, ce que nous avons raté et cela conduit à retrouver à chaque fois un état émotionnel négatif. Et si nous décidions de passer autant de temps et même davantage à songer à ce que nous avons réussis ? Nous avons tous, un jour, dans quelque domaine que ce soit, réussi quelque chose dont nous sommes fiers, qui nous a donné du plaisir, où nous nous sommes dépassés, voire surpassés.

Certes, on apprend de nos erreurs mais c'est grâce à nos succès que nous progressons. **On obtient plus en accroissant ce qui va bien qu'en essayant d'améliorer ce qui ne va pas.**

Lorsque nous travaillons sur une compétence soutenue par un talent, nous grimpons sans répits les échelons de l'excellence.

Les compliments des autres

- Avez-vous déjà fait quelque chose qui vous semblait banal mais que les autres ont vivement appréciée ?
- Vous a-t-on déjà dit que vous êtes très fort en quelque chose de particulier ?
- Vous a-t-on félicité pour un travail alors que vous pensiez qu'il n'y avait pas spécialement matière à félicitations, donc rien d'exceptionnel?
- Quand fait-on appel à vous ?
- Dans quel domaine, à propos de quoi, dans quelles circonstances les gens demandent généralement votre aide ?
- En quoi les autres pensent que vous êtes doué, même si vous n'en êtes pas convaincu ?

Les personnes de notre entourage peuvent nous aider à découvrir nos talents. En premier lieu cherchez dans le passé, les moments où vous avez reçu des compliments, ou vous avez été félicité. C'est là où se cachent peut être vos talents. Le témoignage des autres en est une preuve. Par modestie, nous refusons parfois d'accepter et d'admettre ces compliments. Mais pour être juste envers nous-mêmes, nous devons les accepter. Ils représentent le regard extérieur sur nos potentiels cachés, nos points forts, que nous avons du mal à percevoir.

Exercice intéressant et révélateur, vous pouvez tout simplement demander à des personnes de confiance de vous dire en quoi ils vous voient fort et talentueux. Il peut arriver qu'ils évoquent vous concernant des choses que vous n'avez jamais imaginées. C'est naturel. Lorsque nous avons un talent nous l'exerçons avec une telle aisance et habilité que nous l'assimilons à notre nature.

Ce sont les personnes de mon entourage qui m'ont aidé soit à découvrir soit à confirmer certains de mes talents. A chaque fois que je reçois un compliment d'une personne proche, je le considère comme une information importante sur mes capacités actuelles et points forts.

Ce que j'aime faire, ce que j'apprends vite à faire, mon domaine d'intérêt principal ou encore le regard des autres, sont tous autant de moyen qui m'ont aidés à découvrir ces talents. Vous pouvez avoir d'autres moyens pour cela. Nous sommes tous prédisposés à réussir dans un domaine particulier. A nous de savoir en quoi exactement !

Exercice

Je vous demande de lire cette liste puis de cocher les talents qui vous semblent être les vôtres. Pas de limite elle est un guide que vous pouvez et devez compléter.

Elle concerne votre vie professionnelle mais aussi votre vie personnelle.

Il est important d'être réaliste et concret, sinon on reste dans le domaine du rêve, du souhait, du phantasme.

Il faut faire la distinction entre ce que vous êtes et ce que vous voudriez être.

A chacun des talents que vous avez coché, posez vous successivement ces deux questions :

- Quelles preuves puis je apporter ?
- Quand ai-je découvert ce talent particulier ?

Test des 25 Talents –

(Enquête de l'institut Gallup)

1 - Le résilient : il a la conviction qu'il rebondira toujours et ne se laisse pas démonter par la critique. Assurance et confiance en soi lui donnent la certitude qu'il s'en sortira. Métaphore du chat qui retombe toujours sur ses pattes.

2 - Le réparateur : il a le goût de remettre en état ce qui est cassé. Précis et objectif, il sait poser un diagnostic fiable et trouver des solutions pour réparer.

3 - L'intellectuel : parfois coupé de ses émotions, son goût est centré sur l'activité intellectuelle. Il ne reste pas à la surface des choses et aime creuser, décortiquer, approfondir.

4 - Le collectionneur : la curiosité en éveil, il a soif d'apprendre et prend plaisir à engranger de l'information : « cela peut toujours servir » (satisfaction dans l'idée de l'utilité future). Il apprend pour le plaisir, mais ne cherche pas forcément à développer une expertise dans un domaine ou un autre (satisfaction dans l'apprentissage en tant que tel).

5 - Le stratège : il sait trouver rapidement les options possibles en fonction de son but et de la situation présente. Il anticipe et choisit les meilleurs angles d'approche.

6 - Le créatif : abordant le monde avec des yeux neufs, il aime les idées, les concepts et sait jongler avec eux : « comment cela se passerait si ... et puis si ... et si ».

7- Le visionnaire : il capte les courants, et détecte avant les autres ce qui va arriver. Souvent pionnier, sa vision du futur est aussi forte que le présent.

8 - Le négociateur : n'aimant pas les rapports de domination, il établit des relations d'interdépendance et de partenariat. Il ne cherche pas le compromis, il met en œuvre sa créativité pour envisager des situations selon des points de vue différents.

9 - L'empathique : ressentant les émotions d'autrui, il est ouvert et aime la relation. Il est capable de se mettre à la place de l'autre, tout en gardant la distance nécessaire pour ne pas en être « envahi ».

10- Le facilitateur, le conciliateur : il a horreur du conflit et sait surtout générer de l'harmonie autour de lui. Il introduit de la souplesse et de la fluidité. En sa présence les choses paraissent (plus) simples.

11- Le compétiteur : il est conscient du niveau de performance des autres et s'y compare. Il a besoin d'être en compétition ; c'est ce qui lui donne de l'énergie, de la motivation car son levier est d'être le meilleur et il parvient à faire toujours plus et mieux.

12 - Le révélateur de talents : il voit le potentiel chez les autres ce qui lui permet de les épauler. Il sait détecter ce qui est unique et spécifique chez quelqu'un et aime à le faire évoluer.

13 - L'optimisateur : il « sait » ou est le gisement. Il fonctionne avec son flair et tire le meilleur parti d'un système ou d'une situation. Il aime faire encore mieux avec ce qui marche déjà bien.

14 – Le leader : il sait et il aime commander, donner des directives et prendre les situations en main. la confrontation n'est pas un problème pour lui, mais au contraire le début de la résolution d'un problème .

15 – L'enthousiaste : son attitude à la fois positive et concrète rend son enthousiasme contagieux. Pour lui, le verre est à moitié plein. il voit le bon coté d'une situation, mais avec lucidité. Il excelle à opérer des recadrages et mettre en lumière ce qui est positif.

16 – Le responsable : il a un fort sens de la responsabilité et des valeurs auxquelles il croit. il ne promet que s'il le peut et il s'engage sur ce qu'il dit et fait . l'honnêteté, l'intégrité et la loyauté sont importantes : il en va de sa réputation .

17 – Le communicant : il sait faire passer un message et le rendre captivant. comme un conteur, il ne se contente pas d'énoncer les faits : il y met de la forme et capte l' attention .

18 – Le convaincant : il sait convaincre les autres et les rallier a son point de vue. il a les arguments pour emporter l'adhésion , séduire , « vendre » .

19 – Le rassembleur : il génère un sentiment d'appartenance, un haut niveau de confiance en sachant intégrer, inclure les gens dans un groupe et les fidéliser. Il se sent autant accueilli qu'il sait fédérer.

20 - L'hyperactif : (dans le sens positif du terme) il à toujours besoin de faire quelque chose pour créer, avancer, « booster » les autres. Impatient de passer à l'action ,son domaine d'excellence est dans le lancement, le démarrage des choses « OK , on y va quand ? ».

21 – Le flexible : vivant dans le présent, il se caractérise par sa souplesse en s'adaptant à l'imprévu et en accueillant les événements nouveaux avec facilité. Il n'est pas gêné par le fait que les choses puissent se passer autrement que ce qui était programmé.

22 – Le vérificateur : analyste et logique, il aborde la vie de façon rationnelle. il aime les faits et veut la preuve de ce que l'on avance. il ne se contente pas de ce qu'on lui montre : sérieux et prudent, il prend son temps , vérifie et fait particulièrement attention a l' endroit ou il met les pieds. On dit de lui qu'il est fiable.

23 – Le structuré : spécialisé et ayant le sens du détail, il décompose ses projets en étapes et en mini- objectifs .il a besoin d'évoluer dans un univers prévisible et bâtit ses projets en fonction de cela.

24 – Le précis : une fois sa décision prise, il reste totalement centré sur l'objectif jusqu'à ce qu'il soit atteint et met toute son énergie à son service. Métaphore de la torpille ou du laser.

25 - L'organisateur : il fonctionne en multitâches : il sait gérer plusieurs variables en même temps et les orchestrer pour optimiser le résultat.

Exercice

Je vous demande à présent de noter vos cinq talents les plus importants.

Il s'agit des caractéristiques positives sur lesquelles vous avez pu construire quelque chose dans votre vie. Il est important de distinguer ce qui vous est naturel, ce qu'enfant vous faisiez avec aisance, facilité et plaisir, et ce que vous avez appris et acquis.

« Distinguons ce qui est inné en nous et ce que nous avons acquis »

Il vous est demandé de mentionner cinq talents si vous n'en avez qu'un, dites vous que c'est mieux que zéro. Mais peut-être n'avez-vous pas suffisamment exploré vos qualités intrinsèques ?

Cependant si vous parvenez à une liste où il y en a dix ou douze, posez vous pour chacun les questions :

- En quoi est-ce un talent ?
- Comment est-ce que je l'exprime ?
- Depuis quand est-ce que je le possède ?
- L'ai-je toujours eu ou l'ai-je acquis ?
- Est-ce que d'autres me le reconnaissent ?

Le but n'est pas d'avoir un maximum de talents, il est de savoir sur quoi vous pouvez vous appuyer pour avancer plus et mieux avec une consommation d'énergie raisonnable. Pour un même effort, l'effet de levier est beaucoup plus important s'il concerne l'un de nos points forts (grand challenge) que s'il concerne l'un de nos points faibles (petit pas).

Bon courage à tous et bonnes découvertes

Centre Européen de Formation au Coaching / Link up coaching