

LE MEILLEUR DE NOUS-MÊMES

Les équipes sont plus efficaces lorsqu'elles ont la volonté de savoir comment utiliser leurs talents et points forts collectifs. Elles connaissent leurs talents et savent comment les utiliser à bon escient et comment contourner et gérer les lacunes.

Jusqu'à présent, vous avez aidé l'équipe à identifier et à commencer à comprendre les talents naturels de chacun de ses membres. Vous avez aidé l'équipe à découvrir la différence qu'une approche basée sur les points forts peut avoir sur elle-même et sur son efficacité. C'est désormais le moment de passer à l'étape suivante : l'intégration des points forts au système opérationnel standard de l'équipe.

La réussite de l'équipe dépend en dernier ressort de son efficacité. Le Clifton StrengthsFinder offre à chaque personne une carte de ses cinq principaux talents. Cette carte affiche les potentiels des membres de l'équipe s'ils réfléchissent activement à la manière dont la nature de leurs talents affecte leurs actions, leurs motivations et leurs interactions les uns avec les autres. En tant que coach en développement des points forts, vous pouvez les aider à découvrir comment utiliser leurs talents individuels et collectifs pour atteindre leurs objectifs, répondre aux attentes de l'équipe et obtenir les résultats escomptés.

LORSQUE LES ÉQUIPES APPRENNENT À UTILISER PLUS INTENTIONNELLEMENT LEURS TALENTS ET LEURS POINTS FORTS POUR ATTEINDRE DE MEILLEURS OBJECTIFS DE PERFORMANCES, ELLES S'APPROPRIENT UNE PROCÉDURE QU'ELLES PEUVENT RÉUTILISER DE TEMPS À AUTRE POUR GARANTIR LA RÉUSSITE.

Une proposition de plan figure sur les pages suivantes. Il permet aux membres de l'équipe d'expérimenter les talents et points forts individuels des uns et des autres. Ce plan vous fournira la structure et les contenus utiles pour mener cette conversation. Continuez d'utiliser la Grille de points forts pour aider l'équipe à découvrir les thèmes dominants des uns et des autres. Utilisez la fiche de travail Le meilleur de nous-mêmes se trouvant à la fin de la section pour aider les membres de l'équipe à davantage apprécier les talents des uns et des autres et à commencer à trouver des moyens leur permettant d'utiliser leurs talents à bon escient.



CONVERSATION DE COACHING : LE MEILLEUR DE NOUS-MÊMES

LE BUT DE CETTE CONVERSATION DE COACHING DE L'ÉQUIPE EST D'AIDER LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE À EXPLOITER AU MIEUX LEURS TALENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS ET À LES METTRE EN ŒUVRE CONSCIEMMENT CHAQUE JOUR.

Cette conversation doit viser à aider les membres de l'équipe à découvrir, développer et utiliser leurs talents uniques afin d'augmenter l'engagement et la productivité de l'équipe. Vous devrez aider les membres de l'équipe à découvrir comment faire de leur talents un objectif à bon escient afin que l'équipe soit davantage en mesure d'atteindre ses objectifs de performance et de faire face aux situations du quotidien.

AVANT CETTE SÉANCE :

- Construisez une Grille des points forts de l'équipe.
- Utilisez la Grille des points forts de l'équipe complétée et les informations obtenues lors des conversations précédentes avec l'équipe pour identifier les questions à poser et mettre en ordre les observations dont vous souhaitez discuter avec l'équipe.
- Avec le chef d'équipe, évaluez l'état de l'équipe (examinez les niveaux d'acceptation, de compréhension et d'application suite aux précédentes conversations avec l'équipe).
- Lisez ce plan de conversation et notez les endroits où vous pourriez insérer vos propres exemples et histoires.
- Familiarisez-vous avec les activités et les outils qui soutiennent la conversation d'équipe. Réfléchissez à la manière dont l'équipe et chacun de ses membres pourraient activement utiliser leurs talents pour atteindre leurs objectifs les plus importants ou relever les défis les plus pressants.
- Réfléchissez à la meilleure série de discussions ou d'activités pour aider l'équipe.

DOCUMENTS ET RESSOURCES POUR CETTE SÉANCE

- Imprimez suffisamment d'exemplaires de la Grille des points forts de l'équipe que vous avez créée pour chaque membre de l'équipe.
- Imprimez et apportez les copies des outils supplémentaires que vous souhaitez utiliser pendant cette conversation d'équipe (n'importe quels documents papier que vous présenterez ou introduirez). Documents que vous pourriez également souhaiter prendre en compte :
 - Carte de référence rapide Clifton StrengthsFinder (disponible sur votre DVD)
 - Page d'activité Le meilleur de nous-mêmes (l'outil se trouve dans votre classeur et est également disponible sur votre DVD)
 - Diapositive de présentation Quatre principaux domaines des points forts (disponible sur votre DVD)
- Utilisez le Créateur de certificats pour imprimer les certificats de points forts pour chaque membre de l'équipe (optionnel ; disponible sur votre DVD).

ORDRE DU JOUR DE CETTE CONVERSATION DE COACHING

Cette conversation touche à de nombreux sujets. Dans certains cas, il pourra être préférable de diviser cette conversation en plusieurs séances.

Débuter cette conversation

- Débutez cette séance par un message d'accueil chaleureux et positif.
- La discussion est la partie la plus importante de cette conversation d'équipe. Par conséquent, vous pouvez commencer en indiquant aux membres de l'équipe qu'au cours de cette séance, ils auront la parole la plupart du temps. Incitez les commentaires, les observations et les questions au cours de cette séance.
- Dites à votre équipe que l'ordre du jour préparé pour la conversation prévoit tout le temps nécessaire pour les questions qui pourraient survenir en cours de route.
[Remarque : comme il s'agit d'une part importante dans la prise de conscience des talents individuels et collectifs des membres de l'équipe, il est important de ne pas précipiter cette conversation. Laissez à l'équipe le soin de marquer la vitesse et le rythme de cette séance.]
- Expliquez le thème de cette conversation avec l'équipe : aujourd'hui, nous allons déterminer les moyens d'utiliser consciemment vos points forts afin d'atteindre vos objectifs, répondre aux demandes de l'équipe et obtenir les résultats que vous escomptez.
- Demandez si quelqu'un a des questions avant de commencer.

Votre contribution unique

- Dites à l'équipe que vous souhaiteriez commencer cette séance en équipe avec une activité Parlons de vous qui fera suite à la précédente conversation.
- Distribuez un exemplaire de la Grille des points forts de l'équipe complétée.

- Demandez à l'équipe d'examiner la Grille des points forts de l'équipe et de répondre aux questions suivantes :

- ✓ Comment sont vos cinq principaux thèmes distinctifs par rapport à ceux de vos collègues ? En quoi sont-ils similaires ? En quoi sont-ils différents ?
[Demandez aux membres de l'équipe d'indiquer une chose qui les rend similaires et différents de ceux de leurs collègues.]
- ✓ Quelles idées fausses les autres membres de votre équipe pourraient-ils avoir à votre sujet ? *[Demandez à chaque membre de l'équipe d'indiquer une éventuelle idée fausse concernant leurs thèmes que les autres pourraient avoir.]*
- ✓ Quels sont mes talents naturels dont l'équipe pourrait bénéficier ? *[Demandez aux membres de l'équipe d'indiquer une caractéristique liée aux thèmes qui ajoute de la valeur à l'équipe.]*

Objectifs primordiaux de ce dialogue :

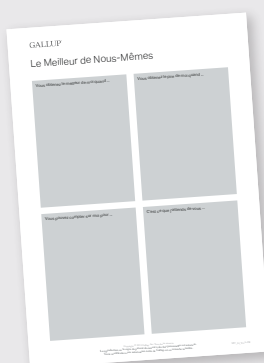
- 1 Aider l'équipe à analyser les similarités et différences subtiles au niveau de leurs thèmes principaux.
- 2 Aider chaque personne à apprécier la valeur potentielle que ses talents peuvent apporter à l'équipe.
- 3 Aider les membres de l'équipe à assumer la responsabilité d'utiliser leurs talents.

Le Meilleur de Nous-Mêmes

- Lancez une discussion approfondie avec l'équipe sur ce que révèle la Grille des points forts à propos de l'équipe et de ses implications pour réussir. Aidez les membres de l'équipe à identifier leurs points forts et leurs points faibles, ou zones d'ombre, ainsi que la manière dont ils pourraient utiliser activement ces informations.

- Demandez à l'équipe de réfléchir à ce que révèle la Grille des points forts sur la manière dont l'équipe fonctionne :
 - ✓ Quels sont les thèmes les plus présents au sein de l'équipe ? En quoi ces thèmes affectent-ils le fonctionnement de l'équipe ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts sur la capacité de l'équipe à communiquer avec les autres ? Comment maintenez-vous le contact les uns avec les autres ?
 - ✓ Qu'est-ce qui motive et dynamise l'équipe ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur la manière dont l'équipe définit une direction et prend des décisions ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur la manière dont l'équipe établit et entretient des relations ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur ce que vous pourriez faire pour mieux relever les défis ?

- Distribuez un exemplaire de la page d'activité Le meilleur de nous-mêmes.
- Demandez aux membres de l'équipe de réfléchir à leurs cinq principaux thèmes à la lumière des talents collectifs de l'équipe. Cette activité peut aider les membres de l'équipe à réfléchir à la manière dont ils pourraient utiliser leurs talents dominants pour répondre aux attentes de l'équipe. Demandez aux membres de l'équipe de compléter les quatre phrases figurant sur la page d'activité en ayant leurs cinq principaux thèmes distinctifs clairement en tête :



- ✓ Vous obtenez le meilleur de moi quand ...
- ✓ Vous obtenez le pire de moi quand ...
- ✓ Vous pouvez compter sur moi pour ...
- ✓ C'est ce que j'attends de vous ...

- Déplacez-vous dans la salle et demandez aux membres de l'équipe d'indiquer ce qu'ils ont noté. Pendant que chaque personne s'exprime, notez les phrases, les réponses ou les mots clés qui pourraient être considérés comme des engagements.

Remarque : des informations supplémentaires permettant d'étayer cette activité figurent sur les pages 7 et 8.

Aider les membres de l'équipe à utiliser leurs points forts pour relever un défi de performance

- Lancez une séance de réflexion collective sur les défis auxquels l'équipe est confrontée. Demandez aux membres de l'équipe d'identifier les défis commerciaux les plus pressants et d'en identifier un auquel canaliser leurs talents et points forts.
- Demandez à l'équipe de réfléchir à ce que révèle la Grille des points forts de l'équipe par rapport à ce défi. Demandez :
 - ✓ Quels talents et points forts de l'équipe pourraient augmenter la probabilité selon laquelle vous seriez en mesure de relever ce défi ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur la meilleure manière dont vous appréhenderiez ce défi ?
 - ✓ Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur ce qui pourrait motiver ou donner de l'énergie à l'équipe afin de relever ce défi ?

- ✓ De quelles informations ou quel leadership éclairé avez-vous besoin pour faire face à ce défi ? Que révèle la Grille des points forts de l'équipe sur ce que vous pourriez faire pour que cela se produise avec certitude ?
- ✓ Quels doutes ou réserves avez-vous à propos de la capacité de l'équipe à relever ce défi ?
- ✓ Qu'est-ce que l'équipe doit COMMENCER à faire pour faire face et répondre à ce défi ?
- ✓ Qu'est-ce que l'équipe doit CESSER ou MODIFIER pour relever ou faire face à ce défi ?
- Aidez les membres de l'équipe à identifier les actions spécifiques liées à leurs points forts qu'ils pourraient entreprendre en réponse aux découvertes ou mesures ayant fait l'objet de discussion ou aidez-les à identifier deux ou trois mesures qu'ils pourraient prendre pour leur permettre d'atteindre l'objectif auquel ils aspirent en prenant activement en compte la Grille des points forts de l'équipe.

TERMINER SUR UNE NOTE POSITIVE

- Examinez les découvertes et les mesures à prendre au cours de chacune des discussions ou activités.
- Demandez aux membres de l'équipe de réfléchir activement à leurs points forts individuels et collectifs tout en travaillant en vue d'objectifs spécifiques. Ils doivent être déterminés à dénicher les talents des uns et des autres, ainsi qu'à y investir en permanence. Incitez-les à rapidement chercher des opportunités de souligner les talents, les points forts et les contributions utiles de chaque personne pour la réussite de l'équipe. Afin d'identifier et d'évaluer les éventuelles mesures à prendre concernant les points forts, ils doivent se poser les questions suivantes :
 - Comment puis-je utiliser mes talents afin que l'équipe et moi-même puissions relever nos plus gros défis ?
 - Quels talents puis-je utiliser ? Quels talents nous aideront mon équipe et moi à atteindre nos objectifs ?

NOS TALENTS FILTRENT NOTRE MONDE

Le Clifton StrengthsFinder permet à l'équipe de trouver les mots pour décrire les bons côtés de chaque personne. Cela permet à l'équipe d'identifier, de discuter, de développer et d'utiliser la force et le potentiel naturels de chaque personne.

En tant que coach, le StrengthsFinder vous offre de nombreuses occasions d'aider l'équipe à examiner, découvrir et expérimenter leur profil de points forts. L'approche du développement individuel et de l'équipe basé sur les points forts incite les gens à continuer d'expérimenter et d'utiliser leurs talents individuels et collectifs.

Il est primordial que les membres de l'équipe réfléchissent en permanence aux talents et points forts des uns et des autres, ainsi qu'à la manière d'aligner ces talents et points forts sur leurs objectifs, leurs responsabilités et les tâches qui leur incombent. Le meilleur moyen de mener une équipe vers l'excellence consiste à comprendre et exploiter les talents les plus puissants des uns et des autres.

Les coaches en développement de points forts efficaces recherchent des moyens de renforcer leurs conversations de coaching avec les équipes avec lesquelles ils travaillent. Ils trouvent des moyens de permettre aux membres de l'équipe :

- 1 De prendre conscience et d'apprécier qui ils sont en tant qu'équipe (au niveau individuel et collectif)
- 2 De découvrir ce qui rend l'équipe et chaque membre qui la compose uniques
- 3 De trouver de nouveaux moyens créatifs d'utiliser leurs talents et points forts

Contrairement à ce que de nombreuses personnes disent (et aimeraient qu'il en soit ainsi), les gens ne sont pas tous pareils. Personne ne peut faire les mêmes choses avec le même niveau de maîtrise. L'objectif des bons coaches consiste à aider les gens à déterminer leurs points forts, à les optimiser et à les canaliser sur des tâches et responsabilités dans lesquelles ils sont le plus susceptibles d'exceller.

VOTRE CONTRIBUTION UNIQUE

COMMENT SONT VOS CINQ PRINCIPAUX THÈMES DISTINCTIFS PAR RAPPORT À CEUX DE VOS COLLÈGUES ?

Nos talents nous aident à comprendre qui nous sommes. Ils nous décrivent. Ils nous aident à comprendre notre façon naturelle de penser et de ressentir. Ils éclairent nos comportements. Ils sont un filtre pour analyser notre monde. Bref, ils déterminent notre capacité à atteindre nos buts et objectifs.

Les individus utilisent leurs talents pour filtrer leurs interactions. Cela les fait choisir telle activité ou prendre telle décision.

Les thèmes dominants d'une personne nous permettent de comprendre pourquoi cette dernière a fait tel ou tel choix.

Les personnes avec un grand sens de la **DISCIPLINÉ** ne peuvent s'empêcher de trouver des routines pour préserver l'ordre et la structure. Les personnes avec un grand sens de l'**HARMONIE** ne peuvent s'empêcher de trouver des manières de créer un consensus. Les personnes à dominante **FOCALISATION** vont naturellement pousser le groupe à rester concentré sur la tâche en cours. Les personnes avec une grande aptitude au **RELATIONNEL** ne peuvent s'empêcher d'être attirées par des personnes qu'elles connaissent déjà. Les personnes à dominante **ACTIVATEUR** ont une forte propension à l'action. Les personnes avec une **CONVICTION** très forte ne peuvent s'empêcher d'être fidèles à leurs convictions.

Les thèmes dominants d'une personne nous permettent de comprendre pourquoi cette dernière aime faire telle ou telle chose.

Les personnes avec un **CONTEXTE** très fort aiment penser au passé. Elles doivent comprendre le contexte historique, les conditions et la dynamique d'une situation avant d'agir. Les personnes à dominante **COMPÉTITION** ont besoin de comparer les équipes et leurs performances personnelles à celles des autres. Les personnes avec beaucoup **INTELLECTUALISME** ont besoin de temps pour penser et réfléchir. Les personnes avec un grand sens de **ÉQUITÉ** aiment les procédures opérationnelles standard. Les personnes à dominante **STUDIEUX** ont besoin d'apprendre régulièrement.

Les thèmes dominants d'une personne nous permettent de comprendre pourquoi cette dernière est meilleure dans certains domaines que d'autres.

Les personnes à dominante **ARRANGEUR** sont naturellement capables d'orchestrer les personnes et les ressources afin de maximiser l'efficacité. Les personnes à dominante **IDÉATION** ont un sens naturel de l'innovation qui leur permet de penser différemment. Les personnes à dominante **INDIVIDUALISATION** s'intéressent aux qualités uniques de chaque personne et ont

un don pour comprendre comment différentes personnes peuvent travailler ensemble de façon productive. Les personnes avec une dominante **COMMUNICATION** peuvent trouver les bons mots pour exprimer leurs pensées.

C'est lorsque les membres de l'équipe examinent de plus près les talents de chacun qu'ils commencent à découvrir l'étonnante diversité et complexité de la manière dont chaque personne pense, ressent et se comporte naturellement.

Chacun des thèmes du StrengthsFinder recouvre plusieurs niveaux. Chaque thème apporte sa propre dose de diversité, de complexité et de force. C'est grâce à ses talents qu'une personne peut contribuer au mieux à la réussite de l'équipe.

Le Clifton StrengthsFinder montre aux membres de l'équipe les domaines dans lesquels ils ont le plus de chance d'exceller s'ils réfléchissent activement à la manière dont la nature de leurs talents dans ces thèmes affecte leurs actions, leurs motivations et leurs interactions. La perception qu'ont les gens de leurs talents joue un rôle d'une influence extrême dans leur motivation à réussir et dans leur capacité à contribuer positivement à la réussite de l'équipe.

Voici comment l'utilisation judicieuse d'un talent se manifeste :

Le thème **FOCALISATION** est utilisé pour donner de la force à une équipe :

« Lorsque nous définissons notre orientation en tant qu'équipe, je procède au suivi des réunions et tiens tout le monde informé des nouveaux produits et des étapes franchises. »

Le thème **FUTURISTE** est utilisé pour donner de la force à une équipe :

« Lorsque nous définissons notre orientation en tant qu'équipe, j'aide les autres à comprendre les nouveaux produits en cours de développement et en quoi ils seront bénéfiques à nos clients. »

Le thème CONTEXTE est utilisé pour donner de la force à une équipe :

« Lorsque nous définissons notre orientation en tant qu'équipe, j'explique en quoi les produits de l'année précédente peuvent nous aider pour les offres de l'année suivante. »

Le coaching en développement de points forts consiste à aider les gens à prendre conscience de leur potentiel et de leurs talents uniques et de les apprécier, ainsi qu'à les aider à « faire atterrir » leurs talents à la lumière de ceux des autres.

OCCASION MANQUÉE

Quelles idées fausses les autres membres de votre équipe pourraient-ils avoir à votre sujet ?

En tant que coach en développement des points forts, vous devez aider chaque membre de l'équipe à mesurer pleinement l'impact de ses talents dominants sur ses comportements, ses activités et ses relations. Les comportements sont la façon dont une personne réagit à une situation donnée. Chaque thème décrit la manière de penser, de ressentir et de se comporter de la personne. La façon dont une personne réagit à une situation influe sur ses actions et peut influencer sur ses relations avec les autres membres de l'équipe.

Étant donné que les talents des gens filtrent leurs interactions, leurs décisions et leurs activités, leurs talents peuvent parfois les exposer à leurs propres pensées et comportements, ainsi qu'aux idées fausses ou aux impressions des autres. Les gens peuvent même avoir des mauvaises impressions et/ou des idées fausses à propos d'un thème en lui-même. Lorsque le thème ou les actions d'une personne basées sur le thème sont dévalorisés à tort, il est possible que cette personne manque des occasions de porter ses talents les plus utiles à contribution.

Voici comment cela se manifeste :

FOCALISATION

Dévalorisé par erreur :

« Il est trop dans l'intensité. Il est tellement absorbé par son travail qu'il en devient indisponible. »

Apprécie et valorisé :

« Il est notre personne clé. Son approche disciplinée et réfléchie nous maintient à distance des distractions chronophages. »

FUTURISTE

Dévalorisé par erreur :

« C'est une rêveuse. Parfois, c'est comme si elle ne vivait pas dans le présent. »

Apprécie et valorisé :

« Elle peut voir des choses que nous ne voyons pas. C'est comme si elle pouvait voir précisément de quoi demain sera fait. Cela nous permet d'anticiper, nous incite à réfléchir et élargit nos objectifs. »

CONTEXTE

Dévalorisé par erreur :

« Il est toujours lent à agir et réagir face aux changements que nous apportons. C'est comme s'il restait enlisé dans le passé. »

Apprécie et valorisé :

« Il nous permet de ne pas reproduire les erreurs que nous avons commises par le passé. »

Vous pouvez aider l'équipe à apprécier les potentielles contributions puissantes des autres en dissipant certaines de ces idées fausses. Des questions telles que celles-ci peuvent aider l'équipe à apprécier la contribution précieuse de chaque thème :

- ✓ Quels traits positifs une personne ayant ce thème en tant que thème dominant pourrait-elle apporter à l'équipe ?
- ✓ Réfléchissez aux talents associés à ce thème. Quelles idées fausses pourraient nous empêcher de voir les talents précieux que cette personne a à offrir ?

- ✓ Si vous aviez ce thème en tant que thème dominant, comment maximiseriez-vous ces talents ?

OCCASION TROUVÉE

Quels sont mes talents naturels dont l'équipe pourrait bénéficier ?

Le développement des points forts ne se résume pas à identifier les talents et les points forts des personnes. Il s'agit également de les aider à reconnaître, développer et utiliser leurs talents pour atteindre leurs objectifs et ceux de l'équipe.

Une étape importante dans ce processus visant à aider les membres de l'équipe à exploiter leurs talents consiste à les aider à revendiquer la contribution précieuse de leurs talents à l'équipe.

Les pensées, ressentis et comportements naturels d'une personne occupent une place telle en elle et sont tellement omniprésents qu'ils deviennent une évidence. Ses plus grands talents sont parfois tellement naturels, que cette personne peut avoir plus de mal à les identifier chez elle que chez les autres, ainsi qu'à déterminer en quoi ils sont utiles à l'équipe.

En tant que coach, vous êtes particulièrement bien placé pour permettre aux gens de prendre davantage conscience de leurs talents et de les expérimenter, en les aidant à trouver de nouveaux moyens de les utiliser au bénéfice de l'équipe.

Posez des questions telles que :

- ✓ Quels sont vos talents naturels dont l'équipe pourrait bénéficier ?
- ✓ À la lumière de vos thèmes principaux, dans quel domaine pourriez-vous contribuer et apporter de la valeur à l'équipe ?
- ✓ Que révèlent vos thèmes sur vos méthodes de travail, sur la manière dont vous atteignez vos objectifs et sur vos performances en tant que membre de cette équipe ?

Ces questions vous donnent l'occasion de souligner les effets et avantages que les talents des gens apportent à l'équipe. Elles peuvent aider les gens à revendiquer un thème et à s'engager à utiliser activement ce talent au bénéfice de l'équipe.

La compréhension que les membres de l'équipe acquièrent en participant à ces types de conversations peut les aider à prendre en compte leurs talents et à les affiner de façon à s'acquitter de leurs responsabilités, d'améliorer leurs relations et d'obtenir des résultats.

En tant que coach, vous devrez aider les membres de l'équipe à mesurer pleinement l'impact positif de leurs talents sur les actions et les relations de l'équipe. Le fait de demander à un membre de l'équipe de revendiquer et d'expliquer oralement comment l'équipe pourrait bénéficier d'un ou plusieurs de ses talents est important pour plusieurs raisons :

- 1 **Cela permet à l'équipe de savoir clairement ce que le thème signifie pour le membre de l'équipe.** Dès que les membres de l'équipe seront capables de nommer les talents des uns et des autres et d'apprécier la manière dont ils revendiquent et valorisent ces talents, ils commenceront à comprendre comment utiliser ces talents de sorte à transformer leurs comportements, leurs activités et leurs relations.
- 2 **Cela peut inciter le membre de l'équipe à agir.** Il est important de pouvoir articuler la valeur d'un thème, mais ce n'est pas suffisant. Les gens ont besoin d'étapes spécifiques pour exploiter à fond cette valeur. Le fait qu'une personne verbalise ses thèmes devant ses collègues lui permettra de revendiquer la responsabilité de ces talents et d'accepter la responsabilité de les développer.
- 3 **Cela permet de filtrer les opportunités potentielles.** Plus les membres de l'équipe comprennent la nature des talents des uns et

des autres, plus ils trouveront de nouveaux moyens innovants de les utiliser.

OCCASION SAISIE *Quelles sont les questions les plus urgentes auxquelles l'équipe est confrontée aujourd'hui ? Comment pouvons-nous utiliser nos points forts pour régler efficacement ces questions ?*

Les équipes sont plus efficaces lorsqu'elles utilisent activement leurs talents et points forts collectifs. Elles connaissent leurs talents et savent comment les utiliser à bon escient et comment contourner et gérer les lacunes. De ce fait, les équipes orientées sur les points forts se fondent sur le talent pour attribuer des responsabilités et des rôles spécifiques au sein de l'équipe. Le fait d'attribuer aux gens des rôles et des tâches qui leurs permettent d'utiliser leurs talents individuels augmente la probabilité de réussite de l'équipe, ainsi que sa capacité à relever le défi des performances.

Voici comment cela se manifeste :

Défi de l'équipe : élaborer une stratégie lui permettant d'atteindre ses objectifs annuel

1^{re} tâche : mettre le doigt sur les problèmes devant être résolus ou les défis devant être relevés et trouver des solutions.

Interventions thématiques :

Ehssan (RESTAURER) : « Je vais repérer chacune des étapes où nous avons du retard et chercher des solutions de redressement qui nous remettront sur les rails. »

Michelle (ANALYSTE) : « Je peux aider Ehssan à faire cela. Je peux l'aider à chercher des tendances ou des obstacles communs et à mettre de l'ordre dans nos résultats. »

2^e tâche : identifier les tâches nécessaires.

Interventions thématiques :

Sara (DISCIPLINÉ) : « Je peux nous aider à élaborer un processus nous permettant de rester organisés et d'assurer que chaque membre de l'équipe comprenne bien le flux de travail nécessaire pour franchir chaque étape. »

Katelyn (ARRANGEUR) : « Je peux aider les autres membres à rester organisés et concentrés sur leur travail. Une fois notre flux de travail en place, je peux participer à l'élaboration d'une stratégie visant à ce que chacun dispose de toutes les informations et ressources dont il a besoin. »

Brackon (ACTIVATEUR) : « Je peux nous aider à noter les idées de Sara et de Katelyn afin que nous puissions commencer à les concrétiser. Je m'assurerai que chaque membre de l'équipe ait connaissance des étapes suivantes. »

Victoria (MAXIMISATION) : « Je peux aider Brackon à vérifier que les tâches sont en harmonie avec les talents. »

3^e tâche : évaluer et communiquer l'état.

Interventions thématiques :

Katelyn (COMMUNICATION) : « Je pense pouvoir être utile ici aussi. Je peux revoir ce que Sara, Brackon et moi avons découvert et m'assurer que cela soit facile à comprendre. »

Heather (INCLUSION) : « Je peux veiller à ce que tout le monde soit inclus et sache ce qu'il se passe. »

Bruce (ADAPTABILITÉ) : « Je pense pouvoir être utile ici aussi. Nous savons que certaines choses vont nous détourner de notre travail. Je peux nous aider à trouver des moyens de nous adapter et de nous recentrer sur notre tâche et notre objectif. »

Victoria (STRATÉGIQUE) : « J'adorerais travailler avec Bruce sur ce point. Je pense qu'ensemble nous pouvons rapidement déterminer où nous en sommes et identifier la meilleure marche à suivre. »

4^e tâche : Garder l'équipe motivée et centrée sur son objectif.

Interventions thématiques :

Bill (**FOCALISATION**) : « Je peux aider à garder une trace de l'historique des faits et des mesures des performances. Cela nous permettra de rester concentrés. »

Mara (**POSITIVITÉ**) : « Je pense qu'il nous sera utile de célébrer quelques-unes de nos réussites de temps en temps et de veiller à ce qu'on rappelle à chacun pourquoi il est important d'atteindre ces objectifs. »

La réussite de l'équipe dépend en dernier ressort de son efficacité. Aidez les membres de l'équipe à continuer de découvrir comment leurs talents transforment leurs interactions les uns avec les autres, puis aidez-les à atteindre les objectifs et à relever les défis de l'équipe en se concentrant sur leurs talents collectifs et individuels. Vous pouvez aider les membres de l'équipe à découvrir comment utiliser leurs talents et points forts pour atteindre leurs objectifs, répondre aux demandes de l'équipe ou obtenir les résultats escomptés. Aidez l'équipe à répondre à ces deux questions essentielles : « Qu'est-ce qui fait notre réussite ? » et « Que faire pour réussir à nouveau ? »

Posez ces questions pour aider l'équipe à identifier les objectifs en vue desquels appliquer ses talents :

- ✓ Quelles sont les questions les plus urgentes auxquelles l'équipe est confrontée aujourd'hui ?
- ✓ Quel est le plus grand défi auquel vous êtes actuellement confronté ?
- ✓ Quels sont vos objectifs de performance pour les 90 prochains jours ? Les six mois à venir ?
- ✓ Établissons une liste des cinq tâches les plus importantes que vous devez compléter pour atteindre ce but ou objectif de performance.
- ✓ Comment utiliser vos talents pour appréhender chacune de ces tâches ?

- ✓ Quels talents pouvez-vous exploiter ?

Plus les membres de l'équipe appliquent leurs talents, plus ils seront enclins à en faire usage.

CONSEILS DE COACHING

- En tant que coach, ayez pour objectif d'aider chaque membre de l'équipe à apprendre à valoriser ses talents et à assumer la responsabilité de les utiliser.
- Le but de toute conversation de coaching en développement des points forts est d'aider les gens à appliquer leurs talents de façon productive afin d'en faire de véritables points forts. Transformer ses talents en véritables points forts nécessite de la pratique et un travail intense, tout comme le développement de la force physique. Aidez chaque personne à canaliser ses talents sur un objectif particulier. Plus il est précis, mieux c'est.
- Continuez de renforcer le modèle Nommez-le ! Revendiquez-le ! Canalisée-le ! Aidez les membres de l'équipe à ne pas oublier que l'utilisation judicieuse de leurs talents leur permettra, à l'équipe et à chacun d'entre eux, d'obtenir les résultats escomptés.
- Lors de vos conversations initiales, tâchez d'aider les membres de l'équipe à se concentrer sur un thème à la fois. Une fois qu'ils seront capables de NOMMER, de REVENDIQUER et de CANALISER leurs talents d'un seul thème, ils disposeront d'un schéma qu'ils pourront répéter pour leurs autres thèmes dominants.
- De nombreuses ressources sur les thèmes sont mises à votre disposition sur www.gallupstrengthscenter.com.

OUTILS POUR VOUS ENRICHIR VOTRE COACHING : LE MEILLEUR DE NOUS-MÊMES

Une approche au développement de l'équipe fondée sur les points forts peut aider les membres de l'équipe à comprendre comment leurs schémas de pensée, de sentiment ou de comportement naturels affectent leur capacité à effectuer le travail. Elle aide également chaque personne à comprendre comment ses talents sont perçus par les autres membres de l'équipe et les affectent. En tant que coach, votre travail consiste à aider l'équipe à comprendre les talents de chacun et à commencer à utiliser ces derniers pour permettre aux membres de l'équipe d'atteindre leurs objectifs de performance.

L'activité Le meilleur de nous-mêmes peut aider les équipes à davantage apprécier les talents des uns et des autres et à commencer à trouver des moyens leur permettant d'utiliser leurs talents à bon escient. Plus les membres de l'équipe sont en mesure de comprendre comment les talents de chacun influencent leurs sentiments, leurs choix et leurs actions, plus ils seront en mesure d'utiliser les talents des uns et des autres à bon escient et de manière positive pour compléter les leurs.

Une fois que les membres de l'équipe ont partagé leurs cinq principaux thèmes distinctifs et discuté des points forts individuels et collectifs de l'équipe, demandez-leur de compléter les quatre phrases figurant sur la page d'activité à la lumière de leurs cinq thèmes principaux. Demandez ensuite à chaque personne de partager ses réflexions avec l'équipe. Cette activité permet aux membres de l'équipe de verbaliser leurs filtres de talents avec les autres membres.

GALLUP

Le Meilleur de Nous-Mêmes

Vous obtenez le meilleur de moi quand ...

(Maximisation) nous sommes tous focalisés sur la solution la plus élégante pour nos clients.

(Réalisateur) nous sommes occupés et je sais ce que vous attendez de moi.

(Focus) nous connaissons parfaitement nos priorités et je suis libre de m'y atteler en les traitant l'une après l'autre.

Vous obtenez le pire de moi quand ...

(Maximisation) nous faisons des compromis relativement à notre qualité.

(Réalisateur) nous manquons de diligence pour achever le travail.

(Assurance) vous me dites quoi faire avant de demander ce que je pense.

Vous pouvez compter sur moi pour ...

(Maximisation) met tout en œuvre pour atteindre l'excellence. Je chercherai et reconnaitrai vos points forts.

(Réalisateur) le travail est fait, dans les temps, et avant que vous n'en ayez besoin.

(Stratégique) est enclin à prendre chaque option possible en considération. Je chercherai des solutions créatives pour relever nos défis qui permettront à l'équipe d'avancer.

C'est ce que j'attends de vous ...

(Maximisation) m'aide à m'assurer de l'intégration de chacun. M'aide à maintenir les liens avec chacun.

(Réalisateur) prend le temps de célébrer nos réussites.

(Focus) m'aide à repérer lorsque je suis trop absorbé par mon travail.

Copyright © 2013 Gallup, Inc. Tous droits réservés.
La reproduction ou la copie du présent document à des fins personnelles est autorisée.
Toute modification sans autorisation écrite de Gallup est en revanche interdite.

MT_24_T4.9-FR

Bien que cette activité ne requière pas que l'équipe s'engage formellement à prendre des mesures spécifiques, vous pouvez profiter de cette activité et de cette discussion pour aider les membres de l'équipe à prendre des engagements informels vis-à-vis de l'équipe. L'objectif est que chaque personne dise aux autres membres de l'équipe comment exploiter ses talents et qu'elle prenne quelques engagements informels vis-à-vis des autres.

Par exemple, Serena est un membre de l'équipe dont les cinq principaux thèmes sont MAXIMISATION, RÉALISATEUR, STRATÉGIQUE, ASSURANCE et FOCALISATION. Voici quelles pourraient être ses réponses aux questions et comment vous pouvez aider l'équipe à transformer ses réponses en engagements.

Engagements informels envers Serena pour lesquels vous pouvez aider l'équipe à formuler :

- ✓ Nous veillerons à ce qu'elle soit bien consciente des priorités et des attentes concernant le projet sur lequel nous travaillons. Nous veillerons à ce qu'elle dispose de suffisamment de temps pour fournir un travail de la meilleure qualité.
- ✓ Nous essayerons de la tenir à l'écart des tâches ou des projets qui nécessitent des réactions rapides pouvant compromettre la qualité ou qui imposent une certaine marche à suivre.
- ✓ Elle réfléchira à toutes les possibilités, trouvera la meilleure solution et accomplira son travail avec excellence.
- ✓ Elle a besoin d'aide pour s'assurer que chacun se sente connecté et vise l'excellence. Elle a besoin que nous l'aidions à reprendre son souffle et à célébrer ce que l'équipe et elle ont réalisé. De temps à autre, elle a besoin que nous la sortions de son bureau afin qu'elle reprenne des forces.

Plus les gens seront à même d'utiliser leurs talents, plus ils remarqueront qu'ils contribuent à des moments de réussite au travail. Et plus ils remarqueront ces liens, plus ils prendront conscience de leur potentiel pour développer de meilleurs points forts et garantir des réussites à l'avenir.

Le développement des points forts ne se résume pas à identifier les talents et les points forts des personnes. Il s'agit également de les aider à reconnaître, développer et utiliser leurs talents pour atteindre leurs objectifs.

En tant que coach, vous devez aider l'équipe à traduire chaque conversation en termes de performance. Qu'est-ce que cela signifie par rapport aux performances de l'équipe ? Comment pouvons-nous utiliser ces informations pour améliorer nos performances ?

En tant que coach, vous pouvez leur permettre de constituer une équipe puissante et engagée en aidant les membres de l'équipe à NOMMER, REVENDIQUER et CANALISER leurs talents et points forts. Vous les aiderez à apprécier leur valeur unique et les talents de leurs collègues. Ce faisant, ils prendront conscience de beaucoup de choses, ce qui les aidera à travailler ensemble afin d'atteindre leurs objectifs de performance.

NOTES

