

Mettez-vous à profit vos points forts ?

« Diriger comme on est, c'est faire le deuil de modèles et de recettes, renoncer à la pseudo-perfection. C'est accepter d'être soi-même face aux autres, savoir que l'on peut déplaire à certains et même être la cible de leur agressivité sans pour autant s'effondrer. C'est se donner le droit de penser différemment et de se tromper, et reconnaître le devoir de consulter, d'écouter, d'admettre ses erreurs, d'en apprendre quelque chose, de recommencer et de continuer. C'est accepter de ne pas tout savoir d'avance. C'est tolérer autour de soi des gens qui brillent là où on se sent moins bon et, par conséquent, être en mesure de s'entourer de collaborateurs et de recevoir leurs critiques. »

– Laurent Lapiere

Savez-vous que, selon les chercheurs Gail Myers et Michele Tolela Myers, la façon dont les autres nous voient influence notre image de soi ? Les autres agissent comme des miroirs qui reflètent notre perception de nous-mêmes. En effet, nous façonnons notre propre image en fonction de ce que les gens pensent, disent, critiquent et complimentent à notre sujet. De plus, à travers nos interactions avec autrui, nous cherchons à valider et à confirmer cette image de soi. Selon ces auteurs, une grande partie de notre communication comporte implicitement une demande de validation de notre propre valeur, essentielle pour renforcer notre concept de soi.

Cependant, il est important de noter que les perceptions sont intrinsèquement subjectives et peuvent être communiquées de manière directe ou indirecte. Par exemple, un patron pourrait nous dire directement que notre point fort réside dans l'analyse des dossiers et nous féliciter pour un travail bien accompli (une perception verbalisée). À l'inverse, nous pourrions essayer d'anticiper et de deviner ce que les autres pensent de nous, car les gens n'expriment pas toujours leurs opinions de manière directe. Ainsi, notre perception de la façon dont les autres nous perçoivent peut être erronée lorsque basée sur des indices indirects. Néanmoins, en général, notre perception de nous-mêmes correspond à celle que nous croyons que les autres ont de nous. Comme le soulignent Myers et Tolela Myers, lorsque quelqu'un a une perception de soi positive, il a tendance à croire que son entourage le perçoit également positivement. À l'inverse, si sa perception de soi est négative, il aura tendance à penser que les autres le perçoivent également négativement.

Estime de soi

Selon Gail Myers et Michele Tolela Myers, plusieurs indicateurs peuvent révéler si votre estime de soi est forte ou faible. Une faible estime de soi se manifeste souvent par le besoin fréquent de critiquer, la difficulté à recevoir des compliments, une attitude cynique ou hostile, un pessimisme généralisé et

une crainte constante des reproches. À l'inverse, une estime de soi forte se caractérise par l'humilité, la capacité à accepter les compliments, une expression émotionnelle adéquate et un optimisme naturel.

Qui suis-je ?

Alors, la façon dont vous vous percevez et dont les autres vous voient dépend en grande partie de vous-même, n'est-ce pas ? C'est pourquoi il est crucial de connaître votre identité et de la nourrir positivement. Avez-vous déjà réfléchi à la question « Qui suis-je » ? Peut-être ne l'avez-vous jamais formulée de manière aussi formelle, mais selon ces auteurs, c'est une question qui se pose chaque jour. Vos choix reflètent qui vous êtes, et vos paroles aussi. Lorsque vous optez pour une activité plutôt qu'une autre, c'est souvent parce qu'elle vous correspond le mieux, n'est-ce pas ?

Ces auteurs soulignent que cette réflexion devient particulièrement pressante lorsqu'il s'agit de prendre des décisions cruciales. Pourquoi ? Parce que vous cherchez à vous ancrer dans votre essence et à puiser dans vos forces pour traverser les épreuves. Il est naturel de vouloir être authentique envers soi-même et de respecter ses propres choix. Une fois que vous avez saisi comment les autres vous perçoivent, vous pouvez choisir d'adhérer à cette perception ou non. Selon la théorie de la prophétie autoréalisatrice, les perceptions des autres peuvent influencer vos comportements et ainsi confirmer leurs attentes à votre égard. Cependant, rappelez-vous que vous avez le contrôle sur vos actions. Vous pouvez choisir de vous comporter de manière positive et mature, indépendamment des croyances des autres à votre sujet.

Ces observations soulignent l'importance d'avoir une bonne connaissance de soi et une image positive de soi-même. À la lumière de ces principes, vous estimez-vous bien conscient de vos points forts ? Comment avez-vous identifié ces qualités comme étant effectivement vos forces : par les observations des autres ou par vos propres expériences ? Avez-vous une perception précise de vous-même ? Êtes-vous capable de répondre avec assurance à la question fondamentale « Qui suis-je » ? Si ce n'est pas encore le cas, ne vous inquiétez pas et ne refermez pas ce manuel ! Cet exercice vous aidera à approfondir votre conscience de soi et à devenir un leader plus authentique.

En décrivant et en examinant les moments où vous avez été au sommet de vos capacités et ceux où vous avez rencontré des défis, vous pourrez identifier vos principales forces et faiblesses, ainsi que les compétences nécessaires pour devenir le leader que vous aspirez à être. Les réponses à ces questions vous inciteront à réfléchir sur les moyens possibles pour renforcer votre conscience de soi et atteindre un leadership authentique.

En connaissant vos principales forces, vous serez mieux armé pour les exploiter pleinement. Chantal Binet, coach en gestion, souligne dans son livre *Osez, transformez, célébrez !* que nos tâches devraient idéalement mobiliser nos forces entre 70 % et 80 % du temps. Si la majeure partie de nos activités quotidiennes étaient enrichissantes, stimulantes et motivantes, notre travail deviendrait naturellement plus agréable. En revanche, imaginez l'inverse : passer la majorité de votre temps sur des tâches qui font appel à vos faiblesses, monotones et peu inspirantes. Ce scénario n'est manifestement pas souhaitable ! Ainsi, reconnaître vos forces et les exploiter vous permettent de travailler de manière valorisante et stimulante, renforçant votre sentiment de contrôle et de confiance.

Autoévaluation rapide

Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure exploitez-vous vos points forts ? Veuillez expliquer votre réponse dans votre journal d'apprentissage.

Votre défi

Votre défi consiste à explorer vos points forts à travers un exercice inspiré de *StrengthsQuest* de Donald Clifton, Edward Anderson et Laurie Schreiner. Cet exercice vous permettra d'identifier vos principales forces en fonction de vos expériences passées. Nous avons ajouté une section pour réfléchir également sur vos défis et vos faiblesses, afin de vous aider à vous améliorer et à progresser vers la personne que vous aspirez à devenir.

Pour commencer, avant de poursuivre, prenez le temps d'identifier et de décrire dans votre journal d'apprentissage vos trois principales forces ainsi que vos trois principaux défis ou faiblesses. Maintenant, engagez-vous à répondre de manière approfondie aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage. Plus vos réponses seront détaillées, mieux vous pourrez comprendre et développer une vision réaliste de vos forces et de vos faiblesses.

Forces

1. Racontez un moment où vous avez senti être au mieux de vous-même.
2. Décrivez ce que vous aimez le plus faire, que ce soit dans votre vie personnelle ou professionnelle.
3. Parlez du meilleur moment de votre vie jusqu'à présent et pourquoi il vous a marqué.
4. Décrivez une expérience particulièrement enrichissante que vous avez vécue.
5. Décrivez votre meilleur emploi, expérience de bénévolat ou projet et ce qui en a fait une expérience positive.

Défis

1. Racontez un moment où vous avez senti être au pire de vous-même.
2. Décrivez ce que vous aimez le moins faire, que ce soit dans votre vie personnelle ou professionnelle.
3. Parlez du pire moment de votre vie jusqu'à présent et comment vous avez fait face à cette situation.
4. Décrivez une expérience que vous avez trouvée peu enrichissante ou difficile à vivre.
5. Décrivez votre pire emploi, expérience de bénévolat ou projet et les leçons que vous en avez tirées.

En répondant de manière détaillée à ces questions dans votre journal d'apprentissage, vous pourrez mieux comprendre vos forces et vos défis, ce qui vous aidera à développer une meilleure conscience de soi et à progresser vers vos objectifs personnels et professionnels.

Réflexion

Répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage.

1. Lisez et relisez plusieurs fois tout ce que vous avez écrit. En analysant vos réponses, comment décririez-vous les grands thèmes qui émergent ? Essayez de trouver entre trois et cinq thèmes pour vos points forts et pour vos défis qui apparaissent dans vos réponses. Assurez-vous de donner un titre à chaque description.
2. Ensuite, revoyez vos réponses et vos thèmes avec quelqu'un qui vous connaît bien et demandez-lui d'identifier les thèmes clés de ce que vous avez écrit. Demandez-lui s'il peut nommer d'autres thèmes. Comment cette personne a-t-elle décrit les thèmes clés qui ressortent de vos descriptions ?
3. Passez en revue vos descriptions avec les membres de votre équipe de rétroaction et demandez-leur de suggérer des thèmes qui peuvent être évidents dans ce que vous avez écrit. Comment votre équipe de rétroaction a-t-elle décrit les thèmes clés qui ressortent clairement dans vos descriptions ?
4. Sur la base de toutes les informations que vous avez collectées, les thèmes que vous avez identifiés et les thèmes identifiés par quelqu'un qui vous connaît bien et votre équipe de rétroaction, comment décririez-vous ce que vous pensez être vos trois principales forces et vos trois plus grands défis ?
5. Comment les forces et les défis issus des descriptions correspondent-ils à ceux que vous avez identifiés dans la première partie de cet exercice ? Y a-t-il eu des surprises ?
6. Lorsque nous travaillons à partir de nos forces, nous nous sentons pleins d'énergie et « vivants » ; les choses semblent si naturelles. À l'inverse, lorsque nous travaillons à partir de nos faiblesses (domaines dans lesquels nous nous sentons aux prises avec des défis), nous nous sentons tendus, anxieux et mal à l'aise. Comment vos expériences s'inscrivent-elles dans cette perspective ?
7. Pensez à une fois où quelqu'un d'autre a effectué un travail exceptionnel. Cela vous a vraiment impressionné, n'est-ce pas ? Savez-vous ce qui l'a rendu si incroyable ? Cette personne a mobilisé toutes ses forces pour cette excellente performance. De la même manière, vous pouvez utiliser vos forces pour trouver des solutions à des problèmes ou atténuer vos faiblesses. Comment utiliseriez-vous vos talents pour relever un défi clé d'une manière différente et plus productive ?
8. Tout le monde a des forces et des faiblesses, y compris les leaders. Cependant, les leaders géniaux amplifient l'impact de leurs forces et font face à des faiblesses flagrantes qui empêchent les gens d'apprécier leurs forces. Comment déterminer votre « point idéal » de forces et l'exploiter pourraient-ils vous aider à devenir un meilleur leader en fonction de vos forces ?
9. Comment les leaders peuvent-ils aider les membres de leur équipe à découvrir et à exploiter leurs points forts et les encourager à les utiliser ?

Plan d'action

Dans votre journal d'apprentissage, décrivez trois actions spécifiques que vous entreprendrez dès maintenant pour (a) continuer à prendre conscience de vos points forts, pour (b) travailler à partir de vos points forts et pour (c) identifier les points forts des autres et les encourager à les identifier et à les exploiter.

Roger : As-tu entendu parler du *job crafting*, Roxanne ?

Roxanne : Non, pas encore ! De quoi s'agit-il ?

Roger : C'est un outil formidable pour aider les gens à exploiter leurs points forts. J'ai lu à ce sujet dans un article d'Amy Wrzesniewski, Justin Berg et Jane Dutton de la *Harvard Business Review*, puis j'ai effectué des recherches sur Google et j'ai été surpris par toutes les informations disponibles. En le mettant en pratique moi-même, j'ai réalisé que mes responsabilités préférées sont celles qui font appel à mes forces. J'ai trouvé comment réorganiser mon travail pour me concentrer sur les tâches où je peux vraiment apporter une grande contribution.

Roxanne : Ça a l'air fantastique. Je vais certainement le rechercher. Je vois à quel point ça pourrait être utile pour créer un travail motivant pour nos équipes. Si chacun travaillait à partir de ses points forts, les gens aimeraient davantage leur travail, seraient plus motivés et productifs. C'est une situation gagnant-gagnant.

Roger : Je n'avais pas réalisé à quel point j'avais de la flexibilité pour modifier mon travail jusqu'à ce que je le propose à mon patron. C'est une façon pour moi d'exploiter pleinement mes talents tout en réduisant l'impact potentiel de mes faiblesses. Bien sûr, je dois encore travailler sur ces dernières.

Roxanne : Effectivement, mais je suppose que c'est moins stressant si tes principales responsabilités ne t'obligent pas à faire quelque chose pour lequel tu es faible. Par exemple, je sais que tu n'aimes pas faire des présentations, Roger, mais ce n'est probablement pas grave si tu dois en faire de temps en temps. Cependant, en faire tous les jours serait difficile pour toi.

Roger : Absolument. J'essaie de développer ces compétences pour atteindre un niveau de compétence acceptable, mais investir beaucoup de temps, d'efforts et d'énergie pour devenir un expert en présentation n'est pas ma priorité. Je préfère concentrer mes efforts sur le développement de mes points forts pour maximiser ma contribution.

Roxanne : C'est intéressant ! Ton approche consiste à passer la majorité de ton temps à faire ce qui fait appel à tes forces, tout en travaillant à améliorer tes points faibles.