

Faire jaillir les talents

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

Passer du temps pour comprendre la source de nos succès



Combien de temps passons-nous réellement lors de nos entretiens (annuels, professionnels, One to One) pour réellement nous intéresser aux réussites des collaborateurs et **explorer avec eux les talents** sur lesquels ils s'appuient pour les obtenir.

50 % ? 30 % ? 10 % ? ...

Cette réflexion émane d'exercices réalisés en formation et également de constatations lors d'accompagnements individuels : les personnes passent peu de temps à se questionner sur la source de leurs succès et mettent une très grande partie de leur énergie à comprendre et résoudre ce qui fonctionne moins bien.

A titre d'exemple, lors des formations sur [les entretiens d'évaluation et professionnels](#), je demande aux personnes de passer 20 minutes à questionner un collaborateur sur une fierté et une déception de l'année. Je leur demande ensuite de faire une synthèse sur ce qu'ils ont appris de la personne.

J'évalue le ratio passé sur la partie « fierté » / « réussite » par rapport à la partie « déception » / « échec » à moins de 10%. Le questionnement sur cette partie positive est souvent très pauvre et se conclut par une forme de jugement : « Ah, c'est bien ! ».

Alors que le temps passé sur la partie négative est bien plus important. La démarche est souvent bienveillante, avec la volonté de résoudre la difficulté, parfois avant même d'en avoir compris la cause.



Alors, pour quelles raisons avons-nous du mal à nous intéresser à cette partie positive ?

🐛 Notre cerveau est naturellement orienté à détecter les dangers :

Cela vient de nos origines animales. Nos émotions nous informent de notre environnement et notre cerveau évalue les risques. C'est une question de survie. Nous avons donc un comportement originel qui est plutôt « pessimiste ».

Ajouté à cela le fait que la France fait partie du TOP20 des pays à haut niveau de contrôle de l'incertitude*, nous portons dans notre culture des attitudes sécuritaires.

🐛 Le talent est souvent inconscient :

Le talent est ce que nous faisons de façon naturelle, parfois même de façon inconsciente. D'ailleurs, quand on questionne une personne sur « quels sont vos talents ? », la personne reste souvent perplexe. Rien que le terme « talent » a tendance à figer les esprits : « Moi, je n'ai pas de talent. Je suis juste normal ... ». Il est courant que les autres personnes soient plus aptes à décrire vos talents que vous-mêmes. Exprimer ce qui, en vous, est source de vos succès est souvent compliqué.

🐛 La réussite est juste normale :

Il y a une forme de normalité à atteindre ses objectifs, à faire son travail. Pourquoi donc s'intéresser à la normalité !

A titre d'exemple, j'entends souvent « j'ai de la chance, j'ai une bonne équipe ». Si vous venez d'hériter de l'équipe, oui il y a une part de chance. En tous cas, vous bénéficiez du travail et des talents du manager précédent. Maintenant, si vous managez cette équipe depuis un moment, vous y êtes aussi pour quelque chose.

🐛 Nous manquons de richesse de questionnement :

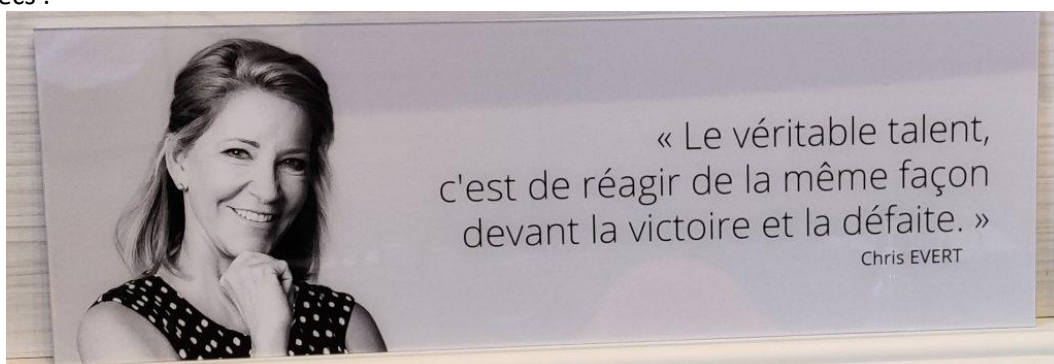
Pour reprendre l'exemple ci-dessus, nous manquons souvent de questionnement pour permettre à notre interlocuteur de faire jaillir son talent.

- 🐛 Qu'est ce qui fait que c'est une bonne équipe ?
- 🐛 Peux-tu me donner un exemple concret ?
- 🐛 Qu'est ce qui émane de toi et qui permet cela ?
- 🐛 Comment cela s'exprime ?
- 🐛 S'il y a 3 choses que tu apportes à l'équipe, quelles sont-elles ?
- 🐛 Que disent les membres de ton équipe de positif ?
- 🐛 Qu'as-tu changé par rapport à avant ? Quels en ont été les apports ?
- 🐛 Qu'est-ce qui pourrait se dégrader si tu quittais l'équipe ?
- 🐛 Quel est ta plus grande fierté ? Ton plus grand kiff ?
- 🐛 Que fais-tu de manière naturelle, avec peu d'effort alors que les autres galèrent ?
- 🐛 ...

Une autre façon de faire est de réaliser [un feed-back 360](#). Des entreprises ont mis en place cette pratique en amont des entretiens individuels sur un panel incluant personnes de l'équipe, managers et partenaires en transverse.

Faire jaillir les talents, c'est permettre la « prise de confiance », travailler [l'effet Pygmalion](#) et autoriser d'aborder [les défis](#) qui vous sont proposés.

Je finirai sur une [citation de Chris Evert](#) qui nous invite à debriefer de manière identique nos succès et nos échecs :



Vous pouvez choisir dès à présent de vous focaliser sur les émotions/informations négatives ou d'équilibrer par une attention portée sur les émotions/informations positives.

Pour aller plus loin :

- [Manager évaluateur : motiver par les entretiens annuel & professionnel](#)
- [Efficience des entretiens individuels : être acteur de ses entretiens](#)
- [Manager accompagnateur : porter le sens et faciliter la performance](#)
- [360 compétences : « Feed-back à 360° »](#)



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc Vilcot : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Oleg Tesler, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia