



# **LE GUIDE DU DÉVELOPPEMENT BASÉ SUR LES POINTS FORTS : APPRENEZ ET DÉVELOPPEZ-VOUS MAINTENANT !**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Que sont les points forts ?</b> .....	<b>05</b>
<b>Qu'est-ce que le talent ?</b> .....	<b>07</b>
<b>L'importance de changer de paradigme dans le développement des personnes</b> .....	<b>09</b>
<b>Les avantages d'appliquer le développement par les points forts</b> .....	<b>11</b>
<b>Comment développer les personnes à travers les points forts</b> .....	<b>15</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>20</b>
<i>À vous de jouer !</i> .....	<b>21</b>
<b>La mission d'Auxanõ Team SA</b> .....	<b>22</b>

# INTRODUCTION

Dans notre société, tant dans la sphère personnelle et familiale que dans celle de l'entreprise, la tradition veut que le développement soit associé à l'amélioration des points faibles. En général, **on pense que**, pour **évoluer, il est nécessaire de corriger ce qui ne va pas**.

Vous ne vous en êtes peut-être jamais rendu compte, et dit comme ça, cela peut sembler exagéré, mais c'est vrai. Rappelez-vous vos jours d'école : je parie que l'inquiétude de vos parents concernant les mauvaises notes l'emportait sur leur satisfaction à l'égard des évaluations où vous obteniez les meilleures notes, n'est-ce pas ? C'est un comportement qui se répète encore dans la génération actuelle.

Il en va de même pour l'évaluation annuelle des performances au sein des entreprises. D'excellentes aptitudes à l'écriture lui valent un rapide compliment, tandis qu'une longue conversation s'engage sur les difficultés de l'employé à parler en public, par exemple.





Statistiquement, cette pensée est prouvée dans le monde entier. Une étude menée par Gallup – la principale référence internationale en matière d'Analyse des Personnes – a montré dans 160 pays que, par exemple, aux États-Unis, pays où il existe une culture axée sur les points forts, **59 % des personnes disent encore que s'améliorer, c'est corriger ses faiblesses**. Un autre exemple, au Japon, connu pour sa culture de la haute exigence, les niveaux sont impressionnants : 76 % des personnes interrogées estiment que la correction des points faibles est la priorité.

Cependant, un changement de paradigme a eu lieu et la tendance qui mise sur **un développement axé sur les points forts** prend de plus en plus d'ampleur. L'application de ce concept montre que l'accent mis sur les points positifs tend à **accélérer le processus de formation technique vers l'excellence**.

Dans ce guide, nous parlerons des points forts, de la manière dont ils proviennent des talents et de l'importance d'apporter ce nouvel état d'esprit à la gestion des personnes dans le monde les entreprises. En outre, nous soulignerons les avantages de se concentrer sur les points forts et nous donnerons des conseils sur la façon dont vous pouvez appliquer cette approche.

*Bonne lecture !*

# QUE SONT LES POINTS FORTS ?

Pour mieux comprendre le fonctionnement de cette méthodologie de développement, Il est nécessaire d'en comprendre les fondements : après tout, que sont les points forts ?

Selon l'auteur du livre « Découvrez vos Points Forts 2.0 », Donald O. Clifton, il s'agit de la capacité à effectuer une activité de manière presque parfaite et constante.

En d'autres termes, il s'agit de ce que vous réalisez fréquemment avec des performances supérieures à la moyenne, des tâches pour lesquelles vous vous distinguez, êtes reconnu et recevez des éloges. Par exemple, si sur 10 négociations que vous initiez pour votre entreprise, vous parvenez dans 9 cas à conclure la transaction dans de bonnes conditions, la négociation peut être considérée comme un de vos points forts.

Certaines personnes sont réputées pour bien parler en public, tandis que d'autres réagissent très bien sous pression. Les deux peuvent être des exemples de points forts, de même que :

- > **gérer le temps et conclure des affaires ;**
- > **convaincre les gens ;**
- > **impliquer les gens ;**
- > **parler une autre langue ;**
- > **proposer des solutions créatives ;**
- > **faire des analyses ;**
- > **proposer de la médiation lors des conflits ;**
- > **gérer des projets.**

En fait, l'éventail des points forts est vaste et, selon le contexte, le domaine d'activité et le poste, différentes compétences peuvent être plus ou moins valorisées.

D'où viennent



# les points forts ?

Mais maintenant que vous savez ce que sont les points forts, vous vous demandez probablement d'où ils viennent. Après tout, qu'est-ce qui détermine ce qui est bon dans quoi ? Par une analogie très simple, on pourrait dire que le point fort est une plante, palpable, visible, qui germe naturellement à partir d'une graine.

Dans ce cas, **les graines seraient les talents**, également appelés par certaines personnes aptitudes ou même de vocations.

Ainsi, un point fort émerge lorsqu'un talent est stimulé et cultivé.

**Nous avons tous des talents spécifiques**, et lorsque nous embrassons cette vocation, ils donnent naissance à nos points forts





# QU'EST-CE QUE LE TALENT ?

Si vous faites quelques recherches, vous trouverez plusieurs définitions de ce qu'est le talent. Le mot trouve son origine dans talentum, du latin, qui signifie inclination, désir d'accomplir ou de faire. Dans le dictionnaire le Petit Larousse, parmi les définitions, nous trouvons :

- > Aptitude particulière à faire quelque chose.
- > Capacité, don remarquable dans le domaine artistique, littéraire, personne douée.

Conformément à ces définitions, Gallup, créateur de la psychologie des points forts, mesure le talent avec des évaluations scientifiques qui évaluent des schémas naturels de pensées, de sentiments et de comportements naturellement récurrents qui peuvent être appliqués de manière productive. Il s'agit donc de quelque chose que vous ressentez, pensez ou faites presque par instinct.

Ce type de trait personnel a le potentiel **d'être développé et appliqué de manière productive**. Après tout, un talent indique une tendance ou une prédisposition.

Voici quelques exemples concrets :

Aptitude à interagir avec des personnes inconnues et à se faire de nouveaux amis

Tendance à absorber et à organiser les informations

Capacité à traduire des idées complexes sous une forme simple et compréhensible

Lorsque les talents des personnes sont mis en avant, tant dans leur vie personnelle que professionnelle, un environnement propice au **développement basé sur les points forts se crée.**

## Du talent au point fort

Pendant plusieurs années, Gallup a développé des études orientées **vers la valorisation des talents dans la vie et les activités professionnelles.**

Il s'agit d'un processus qui reconnaît les qualités des personnes plutôt que de se focaliser sur leurs défauts.

Ce travail a donné naissance à **l'évaluation CliftonStrengths®**, qui soutient le développement sur la base des aspects dans lesquels chaque individu est le plus performant.

Mais bon, pour en revenir à notre propos et pour comprendre l'effet de **la culture du développement des points forts** dans les entreprises, Gallup a mené une étude en 2016 qui a rassemblé 49 495 unités commerciales et 1,2 million d'employés de 22 organisations réparties dans 45 pays.

Ce qu'ils ont découvert en étudiant les environnements de travail qui valorisent les talents des personnes est très intéressant :

**> Augmentation des ventes, des bénéfices et de l'implication des clients et des employés;**

**> Diminution du taux de rotation et des incidents de sécurité.**

De telles données montrent à quel point le changement de mentalité et de culture est important lorsque les points forts entrent en jeu. Et en lisant les prochaines sections de ce guide, vous entrerez dans les détails de cette approche.

# L'IMPORTANCE DE CHANGER LE PARADIGME DANS LE DÉVELOPPEMENT DES PERSONNES

Le bon sens nous demande de corriger nos défauts afin de devenir plus productifs. Ainsi, nous continuons à échouer aussi bien en tant qu'individus qu'en tant qu'entreprises, dans la mission qui consiste à découvrir et à révéler les points forts. **La préoccupation majeure pour les points faibles** a conduit à **négliger les points forts**.

Selon les études de Gallup, seuls **20% des professionnels en entreprise ont le sentiment que leurs points forts sont utilisés**. Ce qui revient à dire que 80 % d'entre eux passent leur temps à surmonter leurs faiblesses plutôt qu'à investir dans ce qu'ils ont de meilleur. Cela montre pourquoi la gestion des personnes a été inefficace pour capitaliser sur les différences présentes dans les équipes de travail, en exploitant tout le potentiel du collectif.

## le pouvoir des points forts

Il est nécessaire de briser la fausse croyance selon laquelle les gens progressent plus efficacement lorsqu'ils corrigent leurs faiblesses et de changer véritablement ce paradigme, en misant sur un développement basé sur les points forts.

**Une étude de l'Université du Nebraska** prouve que l'investissement dans les points forts donne des résultats beaucoup plus efficaces. Dans cette étude, les participants ont passé un test de rapidité de lecture et ont été divisés en deux groupes : les lecteurs moyens (moyenne de 90 mots par minute) et les lecteurs naturellement exceptionnels (moyenne de 150 mots par minute).

Ils ont ensuite suivi un entraînement à la lecture dynamique. Tous les lecteurs se sont améliorés, mais les lecteurs moyens ont atteint 350 mots, tandis que les lecteurs supérieurs à la moyenne ont atteint 2900 mots par minute. En d'autres termes, la rapidité de lecture des personnes ayant un talent naturel pour la lecture était bien supérieure à celle des lecteurs moyens.

S'il est beaucoup plus facile et rapide d'apprendre tout ce pourquoi, vous avez un don naturel, pourquoi devrait-il en être autrement dans les entreprises ? Investir dans les talents des employés génère une augmentation des performances infiniment supérieure aux résultats obtenus en améliorant les points faibles. Insister sur les faiblesses, c'est comme « enfoncer un couteau dans la plaie », non pas qu'il faille les ignorer, mais il ne faut pas concentrer son énergie sur elles.



# LES AVANTAGES D'APPLIQUER LE DÉVELOPPEMENT PAR LES POINTS FORTS

Si vous n'êtes toujours pas convaincu **de l'importance de changer de paradigme dans le développement des personnes**, que diriez-vous de connaître quelques chiffres qui prouvent cette thèse ? La Harvard Business Review a publié une étude importante dans laquelle il a été observé que la valorisation des points forts apporte des résultats puissants aux entreprises.

Voici quelques exemples concrets :

**14% à 29%**

de croissance de  
la rentabilité

**9% à 15 %**

d'amélioration de  
l'engagement des  
employés

**10% à 19 %**

d'augmentation  
des ventes

**3% à 7%**

d'augmentation  
de l'implication  
des clients





Tout cela est possible lorsque la culture organisationnelle se concentre sur le meilleur de l'individu. Et pour vous faire adhérer encore plus à cette idée, passons maintenant aux éléments –clés de ce chapitre : les avantages globaux de la méthode basée sur les points forts. Vérifiez !

## *Satisfaction des employés*

Les travailleurs qui s'impliquent dans l'entreprise atteignent des niveaux de productivité bien plus élevés que ceux qui sont moins connectés psychologiquement. Comme vous l'avez vu, selon l'étude publiée par la Harvard Business Review, le développement axé sur les points forts **augmente considérablement l'engagement des équipes.**

Il ne s'agit pas de remplacer les actions d'implication et les conversations avec les managers, mais d'utiliser un catalyseur pour créer un environnement attrayant et stimulant.

## Rétention des talents

Des employés engagés sont des employés satisfaits. Ainsi, en misant sur les points forts de votre équipe, vous découvrez non seulement des talents, mais vous vous assurez qu'ils ne quittent pas l'entreprise.

## Gagner du temps dans le développement des talents

Comme les recherches menées au Nebraska l'ont prouvé, **il est beaucoup plus rapide de développer une compétence intrinsèque** que d'améliorer une difficulté.

Ainsi, en assignant les professionnels naturellement aptes à la formation d'une certaine compétence, les résultats seront beaucoup plus rapides.



## ⊞ Retour sur investissement de la zone de développement

De même, **le retour sur investissement est également plus élevé**, puisque les personnes dotées d'une capacité naturelle, lorsqu'elles sont formées pour effectuer une certaine tâche, atteignent des niveaux plus élevés

## ⊞ L'excellence dans le travail d'équipe

Une équipe est la somme de nombreuses parties et la combinaison de compétences distinctes et spécifiques formant un groupe cohérent et imbattable. Pensez à l'exemple des équipes sportives, composées des meilleurs joueurs à chaque poste.

Valoriser les points forts est essentiel pour avoir **une équipe de professionnels de haute performance.**

## ⊞ Réduction des coûts de formation

En tirant parti du degré de levier naturellement plus élevé des points forts, moins d'efforts et de ressources sont nécessaires pour atteindre les objectifs, ce qui réduit les dépenses de formation et de renforcement des capacités des équipes.



# COMMENT DÉVELOPPER LES PERSONNES GRÂCE À LEURS POINTS FORTS

Maintenant que vous connaissez le développement basé sur les points forts, son importance et ses avantages, il est temps d'apprendre à appliquer ces concepts pour développer des personnes au sein d'une équipe.

Apprenez à connaître les quatre piliers de cette stratégie !





## Connaître

La première étape pour se développer grâce à ses points forts est de les reconnaître. Ce qui suscite naturellement l'intérêt de la connaissance de soi, cependant, comme il s'agit d'aptitudes naturelles, elles ne sont pas toujours reconnues comme des talents. En d'autres termes, l'individu qui trouve facile de penser stratégiquement ne se rend pas compte qu'il s'agit d'une capacité spéciale.

C'est pourquoi il est fortement recommandé d'utiliser des outils spécifiques à cette fin, tels que le CliftonStrengths®, le plus utilisé au monde pour l'identification des talents, avec plus de **35 millions d'évaluations réalisées à ce jour.**

## Valoriser

L'étape suivante dans cette échelle du développement personnel consiste à mettre en valeur ses talents. Nous venons d'une culture axée sur la culpabilité et les échecs et, par conséquent, il est nécessaire de changer de paradigme pour pouvoir percevoir et **valoriser les points positifs en soi.**

Si vous ne vous rendez pas compte qu'une certaine compétence n'est pas courante et que vous ne la valorisez pas en tant qu'élément de différenciation, **vous finirez par ne pas l'utiliser intentionnellement à votre avantage.**

## Apprendre à utiliser

Le moment est venu d'apprendre à mettre les points forts en pratique. Une fois que vous connaissez et valorisez un point fort, il faut agir intentionnellement pour utiliser vos talents.

En partant de ses propres talents, chacun doit repenser son parcours professionnel, non seulement ce qu'il faut faire, **mais surtout comment le faire.**

Si vous êtes un vendeur, par exemple, de quelle manière, vos points forts vous permettront-ils d'atteindre l'excellence dans la vente ? Rappelez-vous que **le parcours de chaque personne est unique.**

## L'excellence dans le travail d'équipe

Enfin, il est temps de dynamiser vos talents, de les doter de connaissances et de techniques. Une prédisposition, lorsqu'elle est exploitée par les bons concepts et les bonnes techniques, porte les performances à leur maximum.

En d'autres termes, le secret consiste à améliorer quelque chose qui nous appartient, un talent, en acquérant ce qui vient de l'autre – des connaissances et des techniques pour générer un point fort !

Dans ce parcours, la connaissance est l'ensemble des informations que l'on peut rassembler sur un certain sujet ou une activité spécifique. Les techniques, quant à elles, sont les manières pour réaliser cette activité.



# COMMENT SE DÉVELOPPER AU QUOTIDIEN

Maintenant que vous comprenez ce qu'est le développement basé sur les points forts, ainsi que son importance et ses bénéfices, il est temps de découvrir comment l'appliquer concrètement pour faire grandir les membres d'une équipe.

Voici 10 actions pour maximiser vos points forts :

## Pour les Individus

- Identifiez vos principaux talents.
- Intégrez-les dans vos objectifs quotidiens.
- Recherchez des opportunités pour les utiliser.
- Partagez vos talents avec votre entourage.
- Pratiquez régulièrement pour les renforcer.
- Demandez des retours constructifs.
- Créez des stratégies pour surmonter les obstacles.
- Établissez des partenariats avec des personnes complémentaires.
- Continuez à apprendre et à vous développer.
- Célébrez vos succès et vos progrès.

## Pour les Coachs

- Aidez vos clients à identifier leurs talents.
- Développez des plans personnalisés basés sur leurs points forts.
- Utilisez des exercices pratiques pour renforcer les talents.
- Encouragez l'auto-réflexion et la prise de conscience.
- Évaluez les progrès régulièrement. Offrez des solutions pour surmonter les défis.
- Partagez des ressources supplémentaires.
- Connectez les clients avec des pairs partageant les mêmes talents
- Célébrez les success stories.
- Encouragez la poursuite du développement personnel.

En voici d'autres:

## Pour les Managers

- Connaissez les points forts de chaque membre de l'équipe.
- Taillez les rôles en fonction des points forts.
- Encouragez une culture de reconnaissance des talents.
- Fournissez des formations sur les CliftonStrengths®.
- Organisez des ateliers de renforcement des équipes.
- Fixez des objectifs basés sur les talents individuels.
- Facilitez le mentorat et le coaching.
- Encouragez la collaboration basée sur les points forts.
- Évaluez les performances sur la base des points forts.
- Partagez les réussites de l'équipe pour maintenir la motivation.

## Pour les RH et L&D Managers

- Incluez les CliftonStrengths® dans le processus de recrutement.
- Personnalisez les programmes de formation.
- Créez des plans de carrière basés sur les points forts.
- Évaluez les performances en tenant compte des talents.
- Encouragez une culture d'entreprise axée sur les points forts.
- Facilitez les discussions sur les talents lors des entretiens annuels.
- Soutenez le bien-être des employés grâce aux points forts.
- Offrez des opportunités de développement professionnel.
- Créez des équipes équilibrées en termes de talents.
- Partagez les meilleures pratiques en matière de gestion des talents.

## Pour les Equipes

- Organisez des séances de découverte des talents.
- Encouragez le partage mutuel des points forts.
- Créez des projets alignés sur les talents de l'équipe.
- Célébrez les réussites collectives.
- Équilibrez les tâches en fonction des talents.
- Favorisez une communication ouverte et honnête.
- Établissez des objectifs communs basés sur les points forts.
- Facilitez la résolution de conflits grâce aux talents.
- Organisez des activités de cohésion d'équipe.
- Encouragez l'innovation par l'exploitation des points forts

# CONCLUSION

Comme nous l'avons vu, il existe une tendance naturelle à se concentrer sur l'amélioration des faiblesses comme voie de développement personnel. Ce raisonnement est également présent dans les grandes entreprises, qui sélectionnent souvent les candidats pour des programmes de formation dans le but de corriger leurs points faibles et presque jamais pour valoriser leurs talents.

Cependant, contrairement à ce que l'on nous a toujours fait croire, le chemin vers l'excellence passe nécessairement par le renforcement de nos points forts, et non par le dépassement de nos fragilités.

Si l'on pense à la nature, le concept même de sélection naturelle défend l'évolution des espèces par la survie du plus apte.

En d'autres termes, **les êtres se perpétuent grâce à leurs points forts**, et non grâce à leur capacité à surmonter leurs faiblesses.

Dans le monde de l'entreprise, les données prouvent que le développement fondé sur les points forts, soutenu par des outils tels que les formations, les cours, le coaching et les conférences, **est très efficace pour préparer les équipes à l'excellence.**

Les résultats se reflètent dans les performances et l'engagement des employés et favorisent une augmentation des ventes, des bénéfices et de l'implication des clients eux-mêmes.

Face à la prise de conscience de tant d'avantages, ce changement de paradigme s'étend dans les entreprises. Parmi les plus grandes entreprises du monde, désignées par le célèbre classement Fortune 500, plus de 90% d'entre elles ont utilisé CliftonStrengths® dans le développement de leurs dirigeants et employés.

## À vous de jouer !

### **OFFRE Découverte CliftonStrengths® 199CHF HT**

Vous souhaitez aller plus loin et découvrir concrètement vos talents naturels ?

Pour vous remercier d'avoir téléchargé ce guide  
Nous vous offrons 168CHF de réduction pour cela.



Votre évaluation CliftonStrengths® avec votre rapport d'analyse de vos talents dominants.



Une session de debriefing personnalisée de 60 minutes avec un coach certifié Gallup® pour démarrer avec force votre nouvelle vie.

**LANCER MA NOUVELLE TRAJECTOIRE**

**Pour tout autre question et en savoir plus,  
[PRENEZ RDV AVEC NOTRE EQUIPE](#)**

Auxanõ Team est présente sur le marché depuis plus de 8 ans et a accumulé grâce à la vaste trajectoire de ses associés, **une grande expertise** dans divers secteurs d'activité.

Notre mission est d'aider les moyennes et grandes entreprises en Suisse, en France et dans le monde à **identifier les talents** que leurs employés doivent **développer pour obtenir des résultats** alignés sur les stratégies commerciales.

Auxanõ Team est spécialisée dans la transformation positive des lieux de travail et dans l'accompagnement des managers, des équipes et des leaders vers des niveaux d'engagement et de croissance plus élevés grâce à une formation et un coaching basé sur les points forts.

Que vous souhaitiez apprendre à tirer parti de votre CliftonStrengths® pour libérer tout votre potentiel ou à l'utiliser pour encapaciter les autres, Auxanõ Team répond aux besoins de votre pays en matière de formation sur les points forts.

---

Tous nos services sont délivrés par des coachs des points forts certifiés par Gallup.

- Coaching individuel afin de **nommer, apprécier et focaliser** sur vos talents naturels pour, ainsi, atteindre votre plein potentiel.
- Coaching des managers et des leaders **axés sur les points forts** pour comprendre leur style de leadership.
- Coaching des équipes pour plus de **cohérence, d'engagement et de bien-être** au travail.

