

valeurs&valeur Campus FORMATION

Episode 8

Les valeurs et les talents, schéma plein potentiel

Introduction :

François Bernard : S'autodéterminer, c'est être l'auteur de sa vie.

Amélie Fenzy : Manager c'est contribuer à développer la vie. Je suis Amélie Fenzy, fondatrice et dirigeante de Valeurs & Valeur, cabinet de conseil, de formation et de recrutement, spécialisé dans le mieux travailler ensemble, avec sens, épanouissement et performance.

François Bernard : Je suis François Bernard, Directeur Général du GAPAS et de l'organisme de formation CAMPUS. Ensemble, agissons pour l'autodétermination des personnes en situation de handicap, mais pas que !

Episode :

François Bernard : Amélie pour ce 8e épisode, on va parler des valeurs, des talents et puis du schéma du plein potentiel. Mais je voulais démarrer aussi en parlant de la question de la présomption de compétences qu'on aborde souvent pour les personnes en situation handicap dans le cadre de l'autodétermination.

Donc, quand on veut travailler à la question de l'autodétermination des personnes en situation de handicap, il faut aussi partir du postulat, la présomption de compétences. Quel lien toi tu fais avec ça et avec justement avec la question des postures professionnelles et du management ?

Amélie Fenzy : Alors le lien évident que je vois c'est que dans la présomption de compétences, moi, j'entends la présomption de potentiel, c'est à dire que, et donc c'est toute notre approche du plein potentiel en disant ; comment on va accompagner chacun à s'autodéterminer ou à ou à se révéler lui-même dans une création de valeur dans son environnement, par l'appréhension de son plein potentiel ?

Donc le plein potentiel, il y a les compétences. Donc les compétences, c'est tout ce que j'ai appris. Toute personne quelle qu'elle soit, donc, professionnelle, manager, a appris des choses et ça c'est important qu'on puisse le souligner en permanence. Au-delà de ce que j'ai appris, j'ai acquis des choses. Ce que j'ai acquis c'est au travers de mon expérience et donc là je peux considérer en permanence dans mon management, l'expérience qu'une personne a.

Dans la coopération, on a tous une expérience à un moment dans lequel on a aidé quelqu'un à exprimer ses besoins, à prendre en compte son environnement et donc on peut toujours faire écho à ça pour lui dire “mais tu vois, tu peux y arriver en fait”, “Est-ce que tu pourrais me nommer des situations dans lesquelles t'as déjà vécu ça et comment t'as réagi ?” “Est-ce que ça s'est bien passé ?” “Tu vois donc qu'on pourrait reproduire ça”.

Donc là on est dans le potentiel, on est déjà au-delà des compétences puisqu’on est dans l'expérience que chacun d'entre nous a vécu. Et l'expérience et personnelle et professionnelle peut nous servir dans chacune de nos actions dans le coopératif.

Au-delà de ça, on a nos talents. Alors les talents, je vais faire un raccourci en disant que c'est un peu ce qui est inné, c’est-à-dire, c'est quel est le mode de fonctionnement inné avec lequel on prend justement ces compétences et cette expérience ?

Je vais vous en donner quelques-uns pour vous donner une idée, mais, il y en a certains qui appréhendent la vie avec un talent de responsabilité. Donc, à partir du moment où ils prennent un engagement, ils vont toujours aller au bout des choses et donc si je dois accompagner cette personne, je vais le faire et coûte que coûte, je vais trouver les moyens pour faire en sorte que cette personne puisse se sentir bien dans sa vie.

Il y en a d'autres ça va être l'analyste et donc ils vont avoir un talent d'analyse et donc ils vont avoir une capacité à aller chercher l'analyse qui va faire que la décision sera la plus pertinente possible.

Il y en a d'autres, c'est la positivité et donc leur talent, c'est de faire en sorte que les choses soient positives, qu'on regarde le verre à moitié plein, d'emmener les gens dans des expériences positives.

Donc on voit bien que la manière dont on se met en mouvement, dont on se met dans les projets, dans les interactions avec les gens, va être différente, et ça c'est intéressant à souligner. Donc ça, c'est la notion de talent, sachant que ce n'est pas toujours facile parce que si moi j'ai le talent d'analyste ou de prudent, la personne qui a la positivité, qui voit toujours tout en rose, va avoir tendance à m'agacer et je vais peut-être, moi dans ma tête, traiter la personne d’inconsistante ou de légère, de superficiel sans reconnaître le fait que cette personne-là, sa positivité, elle est super et qu'on a envie de la suivre parce qu'avec elle ça va bien se passer, même si on peut la faire progresser sur d'autres choses. Mais en tout cas de reconnaître ça dans les pratiques de la coopération est vraiment primordiale pour que chaque personne puisse se développer et créer de la valeur en fonction de qui elle est. Et donc là on parle toujours effectivement soit de la personne en situation de handicap, le professionnel ou dans le management.

Donc là on a fait, on a reconnu chez la personne en quoi elle peut être excellente. Donc elle peut être excellente par ses compétences, son expérience ou ses talents. Mais on peut aussi aller reconnaître chez la personne sa capacité à se mettre en énergie parce que c'est super d'être excellent, mais quand on doit ménager la coopération, il faut donner envie. Et on voit bien tous, qu’il y a des matins où l’on a envie de se lever et on peut déplacer des montagnes ou on a envie d'accompagner les gens et puis il y a des matins ou l’on a envie d'être seul au monde et on n'a pas du tout envie de déplacer des montagnes, on a envie de tout casser ou de rester coucher. Ça, c'est constitué par deux choses. C'est notre capacité à vivre nos valeurs, c'est à dire que, quand on peut vivre nos valeurs dans notre environnement quotidien, la conséquence de ça, c'est qu'on est capable de déplacer des montagnes et c'est qu'on est capable de tendre la main à n'importe qui. Donc quand on a compris ça en management de la coopération, forcément on se dit que manager, donc c'est à dire d'accompagner le fait que chacun puisse vivre ses valeurs à lui dans les valeurs du collectif, bien entendu c'est du et, est un axe de management énorme.

À l'inverse, il n'y a rien de pire que d'avoir quelqu'un qui arrive en détruisant tout ce qu'on fait à la pause-café, qui traîne les pieds à chaque fois qu'on dit quelque chose. Voilà, donc ça, c'est

l'appréhension du management des valeurs, et de reconnaître que chacun d'entre nous a un système de valeurs qui peut apporter aux autres.

Et ensuite il y a le sens, c'est à dire que on a tous besoin de se sentir utile. Et plus on va se sentir utile et plus on aura d'énergie pour se lever. Le sentiment d'utilité, il peut venir à plein d'endroits. Le premier sentiment d'utilité en entreprise, c'est déjà, est-ce que je sers à quelque chose ? Est-ce que quand je me lève le matin, j'ai l'impression que ce que je fais est important ou que ce n'est pas important, ce n'est pas valorisé par les autres. Et donc le rôle du manager, et là on boucle la boucle avec le périmètre de responsabilité, c'est, quand je te demande de venir travailler chez nous, en fait, en quoi tu es important ? et à quel moment je vais faire vivre ça en te disant régulièrement que t'es important.

Donc là on a les 4 éléments du plein potentiel qui permettent …

François Bernard : Donc on peut les renommer ?

Amélie Fenzy : Oui.

François Bernard : Talent, valeur, énergie, et sens ? Je me suis trompé.

Amélie Fenzy : Oui. Il y en a 3 sur 4. Donc sur l'excellence, c'est les compétences et les talents. Et sur l'énergie, c'est les valeurs et le sens, la motivation. Voilà et donc quand on constitue, quand on manage, qu'on reconnaît, qu'on amplifie ça chez les gens, on augmente leur potentiel et donc le fait de reconnaître et d'accompagner le potentiel développe la coopération.

François Bernard : Alors concrètement, on fait comment Amélie pour connaître ses talents, ses valeurs, son énergie. Il faut faire quoi ?

Amélie Fenzy : Il faut faire quoi ? Alors il y a des tests qui existent, qui permettent de mettre des mots sur les choses, donc ça c'est déjà la première étape. Donc les talents, nous on travaille par exemple avec le “Strenghtfinder” de Gallup qui permet de poser des mots. Mais je pense qu'il y a d'autres tests ou d'autres modèles qui permettent aussi de poser des mots sur, non pas sa personnalité, mais ses capacités comportementales à se mettre en action. Donc c'est déjà bien les connaître et puis après faut les maîtriser et donc pour ça, soit on peut se faire accompagner, soit on peut aussi s'auto accompagner en relisant régulièrement, en disant “Ah oui tiens ça je le fais comme ça”, “Ah oui ça a tel impact sur les autres”.

François Bernard : Parce que c’est vrai que sur les talents il y a un mode ombre et un mot de soleil. Il y a aussi la face un peu sombre quelquefois des talents. Si on reprend en responsabilité, par exemple le fait d’y aller coûte que coûte jusqu'au bout de son engagement, le risque c'est d'arriver à l'épuisement.

Amélie Fenzy : Oui, la force du talent-responsabilité, c'est que ce sont des personnes extrêmement fiables et donc on sait que quand on s'engage avec elle, on va se sentir en sécurité dans le fait que ça délivre. La phase d'ombre, elle est pour soi, donc pour soi parce qu'effectivement on peut s'épuiser. C'est des gens qui peuvent parfois très mal au dos, mais c'est aussi des gens qui ont du mal à déléguer puisque comme ça leur retombe sur eux à la fin, ils ont besoin que ça soit fait à leur manière, pour être sûr d’honorer l'engagement de la bonne manière. Donc oui, donc il y a tout un travail de maîtrise de ça et on peut faire le lien avec les modes de décision. C'est à dire que quand j'ai la responsabilité, c'est souvent très très dur d'apprendre à décider en coopératif.

François Bernard : Tout comme le talent commandement, je le dis parce que moi je l'ai, ça peut être quelquefois limite contre nature, de se dire je vais aller sur de la coopération.

Amélie Fenzy : Ça peut paraître contre nature mais ça ne l'est pas du tout. Le talent du commandement pour ceux qui ne connaissent pas, c'est la capacité à prendre des décisions extrêmement rapidement. Donc c'est quel que soit l'environnement, une capacité à prendre une primo décision qui est super mais ça veut dire que dès que l'environnement change, on peut faire évoluer la décision etc. J'ai envie de dire que, de prime abord, on va penser que c'est hyper facile pour du directif et c'est vrai, mais en fait c'est aussi hyper facile dans du coopératif puisque on a une tension, on fait une première proposition et que quand les autres viennent alimenter le contexte de la proposition, on est capable tout de suite de rebouger cette décision. Donc dire que c'est aussi quelque chose qui va faciliter la coopération. La difficulté, c'est que la personne qui a le commandement ayant cette capacité à poser une décision ou une proposition très rapidement, ça peut faire reculer où impressionner des gens qui ont besoin de plus de temps, de plus de rondeurs et donc ils vont avoir du mal à s'affirmer en face de personnes qui ont le commandement.

François Bernard : Donc on revenait sur les tests et il y a des formations qui peuvent aussi aider à travailler sur ce schéma du plein potentiel et ce qui est intéressant, c'est qu'à la fin, on travaille aussi sur une mission de vie presque.

Amélie Fenzy : Oui, et ce qui est aussi intéressant parce que cette mission de vie, c'est ce qui vient mettre la couleur dans les responsabilités qu'on prend et donc en fonction de notre mission de vie, on ne va pas prendre notre rôle de manager de la même manière. Une personne qui aurait une mission de vie autour d'accompagner le développement des jeunes, ne va pas manager de la même manière qu'une personne qui va avoir envie de distiller le meilleur de chacun.

François Bernard : Merci Amélie

Amélie Fenzy : Merci François

Conclusion

François Bernard : Si vous voulez en savoir plus sur les programmes *Agir pour l'autodétermination*, vous pouvez contacter l'organisme de formation Campus à l'adresse mail : contact@campusformation.org. Toute l'équipe se fera un plaisir de vous proposer un programme, un conseil et un accompagnement de formations adaptées à votre besoin.

Amélie Fenzy : Si vous avez besoin d'informations ou d'accompagnement sur l'évolution du management ou de vos organisations vers l'autodétermination. Toute l'équipe de Valeurs & Valeur se fera un plaisir de répondre à votre message sur l'adresse contact que vous retrouverez sur notre site internet valeursetvaleur.com, avec un « s » au premier « valeur ».

François Bernard : Au plaisir Amélie.

Amélie Fenzy : Au plaisir François.

Vous voulez en savoir plus sur les formations proposées par CAMPUS Formation

https://www.gapas.org/page/centre-de-formation

Mail : contact@campusformation.org