

# CliftonStrengths : Le test nouvelle génération

En 1998 j'ai commencé à travailler avec une équipe de scientifiques de chez Gallup dirigée par le défunt Don Clifton, père de la psychologie fondée sur les points forts. Notre objectif ? Susciter des échanges mondiaux sur ce qui va bien chez les gens.

Nous en avons assez de vivre dans un monde où tout tournait autour de la question : « Comment corriger nos points faibles ? » La focalisation permanente de la société sur les défauts des individus était devenue une obsession générale. De plus, nous avons découvert que les gens ont un potentiel de croissance incroyablement plus important lorsqu'ils investissent leur énergie dans le développement de leurs points forts que lorsqu'ils s'efforcent de pallier leurs insuffisances.

En nous fondant sur l'étude des points forts menée depuis quarante ans par Gallup, nous avons créé un langage à partir des 34 talents humains les plus répandus et mis au point notre premier test d'évaluation, le CliftonStrengths, pour aider les gens à découvrir et décrire leurs talents. Puis, en 2001, nous avons inclus la version initiale de ce test dans notre best-seller des ouvrages de management *Now, Discover Your Strengths*<sup>1</sup>. L'intérêt suscité par ce livre a rapidement dépassé le cadre du management, signe que le monde était prêt à se pencher sur la question.

Depuis, ce sont des millions d'individus qui ont réalisé le test CliftonStrengths et se sont familiarisés avec leurs cinq principaux thèmes de talent. Notre ouvrage s'est classé pendant cinq ans dans les meilleures ventes de livres aux États-Unis. Il a été traduit dans plus de vingt langues et des entreprises, des écoles et des groupes communautaires l'utilisent dans une centaine de pays à travers le monde. Néanmoins,

.....  
1 Ouvrage traduit en français et publié en 2008 sous le titre *Découvrez vos points forts* par Pearson France.

il reste encore beaucoup de travail à faire pour créer des familles, des communautés et des lieux de travail fondés sur les points forts.

Au cours des dix dernières années, Gallup a interrogé plus de 10 millions de salariés dans le monde sur la question de leur engagement professionnel (autrement dit, dans quelle mesure ils sont investis dans leur travail et productifs) et seul un tiers d'entre eux était totalement d'accord pour affirmer :

*« Au travail, j'ai l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux. »*

Et pour ceux qui n'ont pas la possibilité de se focaliser sur ce qu'ils font le mieux, le prix à payer est exorbitant. Selon une enquête récente menée sur plus de 1 000 salariés, nous avons constaté que, à la question : *« Au travail, avez-vous l'occasion de faire quotidiennement ce que vous savez faire le mieux ? »*, parmi ceux qui répondaient : *« Non, absolument pas »* ou : *« Non, généralement pas »*, pas un seul n'était investi dans son travail.

En revanche, et le contraste est saisissant, notre étude montre que les salariés qui ont l'occasion de mobiliser leurs points forts au quotidien ont six fois plus de chances d'être investis dans leur travail et au moins trois fois plus de chances d'avoir une excellente qualité de vie en général.

Heureusement nos recherches suggèrent aussi que le fait d'avoir quelqu'un qui, à votre travail, mobilise régulièrement vos points forts peut faire toute la différence. En 2005, nous avons étudié ce qui se passe quand des managers 1) se focalisent essentiellement sur les points forts de leurs salariés, 2) se focalisent essentiellement sur les points faibles de leurs salariés ou 3) ignorent leurs salariés. Ce que nous avons découvert a complètement redéfini mon point de vue sur le moyen le plus simple de réduire le désinvestissement actif, ou l'extrême négativité, qui règne dans les entreprises.

Si votre manager a l'habitude de :	Votre risque d'être activement désinvesti est de :
<i>Vous ignorer</i>	40 %
<i>Se focaliser sur vos points faibles</i>	22 %
<i>Se focaliser sur vos points forts</i>	1 %

Comme vous le constatez sur ce tableau, avoir un manager qui vous ignore est encore plus néfaste que d'avoir un manager qui focalise son attention essentiellement sur vos points faibles. Le plus surprenant peut-être est l'importance d'avoir un manager qui focalise son attention sur vos points forts pour réduire votre risque d'être totalement désinvesti dans votre travail. Il apparaît que l'épidémie de désinvestissement actif dont nous sommes témoins au quotidien sur nos lieux de travail pourrait être une maladie guérissable... à condition d'être en mesure d'aider les personnes autour de nous à développer leurs points forts.

## **En quoi le test CliftonStrengths apporte-t-il quelque chose de nouveau par rapport au StrengthsFinder d'origine ?**

Nos études et nos connaissances sur les points forts des êtres humains se sont considérablement élargies au cours des dix dernières années. Le test CliftonStrengths inclus dans ce livre reprend le contenu de la version originale, mais vous propose en plus les dernières découvertes et stratégies d'application dans le domaine. Le langage des 34 thèmes demeure identique, mais le test d'évaluation est plus rapide et encore plus fiable. Par conséquent, ses résultats vous donnent une analyse beaucoup plus approfondie de vos points forts.

Après avoir réalisé le test en ligne, vous aurez accès à des comptes rendus et des outils personnalisés, et notamment à un guide complet de développement de vos points forts fondé sur vos résultats. Ce guide analyse en profondeur et avec subtilité ce qui fait de vous un être unique en utilisant plus de 5 000 *Strengths Insights* (traits de personnalité positifs) personnalisés découverts ces dernières années.

En allant beaucoup plus loin que les descriptions des thèmes proposés dans la seconde partie de ce livre, ces *Strengths Insights* ultra-personnalisés vont vous aider à comprendre comment chacun de vos cinq thèmes dominants s'exprime dans votre vie à un niveau beaucoup plus personnel. Par exemple, même si l'un de vos amis possède le même thème que vous parmi ses cinq thèmes dominants,

sa manière de l'exprimer sera différente de la vôtre. Par conséquent, vous découvrirez chacun une description totalement différente, car personnalisée, de la façon dont le thème en question fonctionne dans votre vie. Ces *Strengths Insights* décrivent ce qui vous singularise, ce qui vous distingue des millions de personnes que nous avons étudiées.

Ce guide inclut également dix « idées de mise en pratique » pour chacun de vos cinq thèmes dominants. Vous bénéficierez donc de cinquante conseils d'action personnalisés que nous avons sélectionnés à partir des milliers de suggestions relatives aux meilleures pratiques. De plus, notre guide va vous aider à construire un programme de développement fondé sur vos points forts en vous permettant d'explorer la manière dont vos plus grands talents naturels interagissent avec vos compétences, votre savoir et votre expérience. Enfin, le site Internet inclut plusieurs autres ressources que vous pouvez utiliser pour en apprendre davantage sur vos points forts et sur les atouts des autres.

Même si mieux connaître vos forces peut être une expérience intéressante, ce savoir seul ne vous sera pas d'une grande utilité. L'ouvrage que vous avez en main, le test, le site internet et le guide de développement de vos points forts sont axés sur l'application pratique. Si vous souhaitez améliorer votre vie et celle de votre entourage, vous devez agir. Servez-vous du guide personnalisé pour aligner votre travail et vos objectifs sur vos talents naturels. Partagez ce programme de développement avec vos collègues, votre patron ou vos meilleurs amis. Puis aidez les personnes qui vous entourent – au travail et à la maison – à développer leurs points forts. C'est le meilleur moyen de vous retrouver dans un environnement nettement plus positif et productif.