



COMMUNICATION - COACHING D'ÉQUIPES  
GRAPHOLOGIE - ORIENTATION & RH

[www.victoire-degez-conseil.fr](http://www.victoire-degez-conseil.fr)

## Travail et bonheur : et si c'était possible?

« *Il y a du bonheur dans toute espèce de talent* ». (Honoré de Balzac. Le père Goriot)

Notre travail doit-il être un pensum voire un «*tripalium*», instrument de torture à l'origine du mot ? Entre une culture du sacrifice désuète et une injonction d'épanouissement à tout prix, il existe une troisième voie plus optimiste et réaliste. Dans cette perspective, le plaisir peut être considéré comme le résultat d'une alchimie et non comme une fin en soi. Un solide sentiment de sécurité et le sens donné à l'œuvre construite restent le fondement du bonheur au travail. Au-delà de ce minimum à garantir, l'épanouissement tant attendu est le fruit d'une cohérence de la personne avec ses talents propres, mis au service de l'équipe. Cette synergie, si elle se développe dans une atmosphère de confiance donne à chacun l'envie de s'investir pleinement dans son métier. Nous voulons tous savoir à quoi nous sommes bons et apporter une contribution au monde. Si nous sommes alignés avec nos valeurs, notre environnement et nos dons, nous nous sentons portés par la vague comme un surfeur profite de cette force de la nature. Cette piste de réflexion nous entraîne dans un autre questionnement : Comment identifier ses talents propres autant que ceux de son équipe ? En rebondissant sur l'expérience managériale de Benjamin, nous apporterons quelques réponses concrètes.



### Les Talents individuels et collectifs, source de plaisir et de performance.

Benjamin est ingénieur ESTP et directeur d'agences dans les télécommunications. Après avoir enchaîné les missions comme chef de projets dans une ETI, Benjamin est aujourd'hui responsable de plusieurs agences. Quand il analyse son parcours et son mode managérial, il affirme que : « *Tout est basé sur la confiance avec les gens et avec les clients* ». Il ne se sent pas volontariste et pourtant, les résultats et la performance sont au rendez-vous. Son entreprise, qui dépend d'un fond d'investissement, prête une forte attention à la rentabilité mensuelle pour rembourser sa dette. Cela

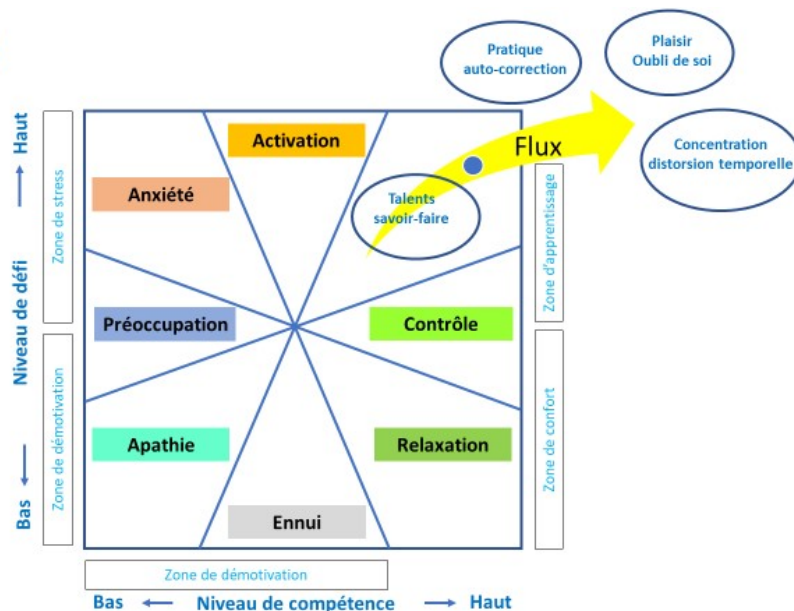
donne une pression permanente liée à l'efficience ainsi que des objectifs ambitieux. « Pour le moment, constate Benjamin, je fais toujours mieux et j'ai plutôt de meilleurs résultats que ceux qui sont dans le contrôle. Pour mes équipes, je m'attache à trouver le meilleur compromis entre la rentabilité et le bonheur au travail. Ça attire les meilleurs et c'est une bonne spirale de développement ». Ainsi, avec les mêmes équipes, il est passé de pertes importantes à l'équilibre puis à la rentabilité et ce, en moins d'une année. « La confiance est un démultiplicateur énorme, poursuit-il, Beaucoup plus que les process ou l'effort. On peut tout contrôler, limiter les dépenses, mais le résultat est petit. Avec des outils et des process, on gagne 4 %. Si on rétablit une ambiance et la confiance, on fait une marge de 30 % ». Dans ses récits et ses analyses, Benjamin donne une apparente impression de facilité. Il dit volontiers que, s'il fait des efforts, il n'est pas dans l'effort. Ce passionné de voile et de kitesurf préfère utiliser le vent pour se tracter. C'est plus doux et plus efficace et il garde le même esprit pour ses projets ou ses équipes.

Pour en savoir plus, vous pouvez lire son chapitre dans le livre [« Regards de Leaders » \(Edition Téqui\)](#)

Le psychologue Mihaly Csikszentmihlyi a travaillé avec des artistes et des chercheurs de talents du monde entier, connus pour s'investir pleinement et avec passion dans leur travail. Il a voulu comprendre leur secret. A l'issue de cette étude approfondie, il a défini cet état d'engouement comme "le flux". Être dans le flux, selon lui, c'est être dans un état de facilité parce qu'on est à 100% dans le développement de ses talents. Chacun a des dons spécifiques qui combinent des qualités personnelles et le plaisir de la pratique. Quand on est dans le flux, on est doué pour ce qu'on fait et on donne aux autres une sensation d'aisance. Ces talents n'empêchent pas le travail mais le valorisent, avec un ratio de 100 pour 1, alors que l'effort hors de sa zone de flux est bien moins efficace et entraîne avec le temps un sentiment de lassitude et une perte d'énergie. On comprend mieux, avec ce prisme, la souffrance au travail de bon nombre de professionnels. Prendre conscience de sa zone de flux permet à chacun d'identifier ses ressources et ses forces afin de les démultiplier. Elles sont bien sûr propres à chacun.

Comment connaître sa zone de flux ? Pour en savoir plus, [cliquer ici](#)

### Schéma du flux

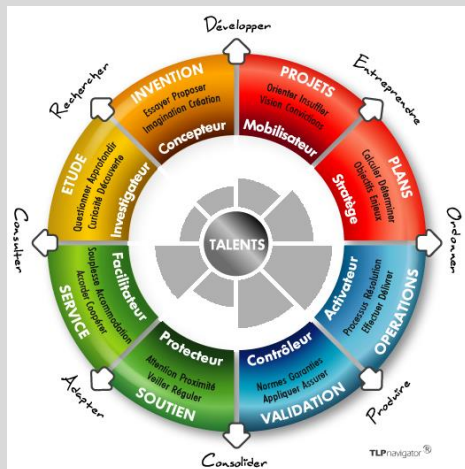


### Quelques critères pour identifier ses talents :

- La personne identifie aisément ses objectifs et ils lui semblent accessibles. Cela crée un confort émotionnel qui est un des ingrédients de la réussite.
- La concentration se mobilise naturellement sur les sujets abordés. Nul besoin d'aller tous les quarts d'heure chercher la motivation auprès de la machine à café.
- L'autocorrection se fait naturellement, sans effort particulier. Les essais et les erreurs sont valorisés automatiquement et permettent une progression très rapide. Que ce geste soit physique comme en piano ou en surf, ou mental comme en mathématiques, la technique s'améliore vite et les exercices enclenchent une progression rapide.
- L'activité est en elle-même source de plaisir. Le temps passé n'est plus compté, l'effort est léger même s'il est réel et la personne s'oublie elle-même au profit de l'action entreprise. Deux heures passent comme quinze minutes dans l'esprit de celui qui est dans le flux. On appelle cet effet, la distorsion temporelle.

# Flash sur un outil : Le TLP-Navigator

Pour gagner en énergie, plaisir, performance personnelle et collective.



Le TLP-Navigator permet aux personnes autant qu'aux équipes d'identifier leur zone de flux et met en valeur les forces de chacun. Il fait partie de la dernière génération d'outils jungiens d'analyse et de développement de la personne, du leader et de l'équipe de travail. Cette approche psychosociologique renseigne sur le mode de fonctionnement de chacun par rapport à des fonctions-clés du travail. C'est aussi un outil de connaissance et de développement de soi. Sa perspective est dynamique et positive.

**Le TLP-Navigator offre aux intervenants en ressources humaines (coachs, formateurs, recruteurs, DRH) :**

- Un modèle qui regroupe et organise les **Fonctions** clés à exercer dans le travail ainsi que les **Talents** qui leur sont associés,
- Une famille d'outils servant à repérer les Talents de la personne, les points forts et les axes de développement du manager, les conditions de performance de l'équipe.

Son utilisation se décline en diverses approches dont les plus courantes sont :

- Les profils « **Talents** » qui sont des révélateurs de potentiels individuels et collectifs, tant en bilans personnalisés qu'en coaching d'équipe.
- Les profils « **360° Leadership** » pour évaluer et développer la performance d'un leader.

Comment aider les personnes ou les équipes coachées à identifier leurs Talents ? Pour en savoir plus, [cliquer ici](#)

**Des formations de certification sont organisées chaque trimestre pour les intervenants en ressources humaines. Les prochaines dates parisiennes sont les**

- 3/4/5 juin 2019 (Talents)
- 7/8/9 octobre 2019 (Talents)
- 18/19 novembre 2019 (360°)
- 2/3/4 décembre 2019 (Talents)

D'autres lieux et dates sont aussi disponibles en France et en Suisse. Renseignements : [coaching@victoire-degez-conseil.fr](mailto:coaching@victoire-degez-conseil.fr)

Pour en savoir plus sur les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil, [cliquez ici](#)