

## **Episode #13 [Inside Dynvibe] Au cœur de l'expérience du "Strengths Finder" avec l'équipe Dynvibe**

[Sandra] : Pourquoi Vibrations ? Parce qu'à la manière des sismologues, notre métier, chez Dynvibe, c'est d'anticiper les secousses à venir, de prendre le pouls. On repère les lames de fond, on étudie les ondes qui annoncent les séismes, on s'intéresse à ce qui va secouer. Comme des anthropologues, on étudie l'humain, les évolutions de comportement, dans le but de guider les marques vers des innovations qui résonnent et ont du sens. Parce qu'on est une équipe de passionnés, ce podcast a pour vocation de partager au plus grand nombre une partie des insights que nous détectons et vous emmener à la rencontre de celles et ceux qui font vivre la Social Media Intelligence dans leurs organisations. Notre ambition, vous inspirer, vous donner du grain à moudre et qui sait, envie de nous rencontrer.

[Sandra] : Bonjour chers auditrices et auditeurs et bienvenue dans ce 13<sup>ème</sup> épisode de Vibrations by Dynvibe. Chose promise, chose due, cet épisode est le deuxième volet de notre série spéciale consacrée aux coulisses de Dynvibe et plus spécifiquement au déploiement de l'outil StrengthsFinder à l'échelle de l'entreprise. Si vous n'avez pas encore écouté l'épisode 12, je vous encourage vivement à le faire ! Pour vous redonner le contexte, Anne-Cécile et Nicolas Guillemot, les co-fondateurs de Dynvibe, y partageaient la démarche qu'ils ont initiée en introduisant le StrengthsFinder. Aux côtés d'Elodie Delaume, coach professionnelle qui les a accompagnés dans le déploiement de l'outil, ils sont revenus sur sa philosophie et sur la manière d'accompagner les équipes dans son déploiement. Elodie a évoqué en détail son potentiel, et Anne-Cécile et Nicolas ont partagé leurs objectifs, leurs apprentissages et donné des conseils basés sur leur expérience à celles et ceux qui seraient intéressés pour se lancer. Aujourd'hui, nous poursuivons donc notre plongée dans les coulisses de Dynvibe, et tendont le micro à l'équipe cette fois-ci. 4 Dynvibers nous révèlent leur vécu de l'expérience du StrengthsFinder : la manière dont ils ont accueilli les résultats de leurs tests, la manière dont ces résultats les ont aidés à mieux se connaître, et à mieux communiquer et travailler avec les autres. Ils expliquent, avec beaucoup de nuance, aussi comment ils ont évité le piège des étiquettes et du déterminisme, pour faire de l'outil une vraie aide et non un cadre figé. Très bonne écoute !

[Sandra] : Nous sommes aujourd'hui 5 autour de la table pour le 2e volet de notre série spéciale Inside Dynvibe sur l'outil du StrengthsFinder. Nous avons déjà échangé avec Anne-Cécile et Nicolas Guillemot, les co-fondateurs de Dynvibe, sur leur vision leurs manières d'amener l'outil et avec Elodie Delaume, coach professionnelle, qui a accompagné l'intégration de l'outil en interne. C'était important pour nous d'avoir un 2e temps de discussion avec l'équipe. Pour comprendre comment ils avaient vécu et perçu le déploiement de l'outil. Comment s'en sont-ils servis au quotidien pour eux-mêmes et dans leur rapport avec le reste de l'équipe ? Nous allons commencer par présenter les personnes autour de la table et vous en reconnaîtrez certaines puisqu'elles ont déjà participé aux épisodes du podcast. Est-ce que chacun à votre tour, vous pouvez vous présenter brièvement ?

[Vanessa] : Je suis Vanessa Moreno, Research Director chez Dynvibe et accessoirement « positivité » en force numéro 1

[Sandra] : On rentre directement dans le vif du sujet.

[Paul] : Paul, je suis chargé d'études chez Dynvibe depuis maintenant 2 ans et demi et moi j'ai « input » en force numéro 1.

[Sandra] : C'est quoi « input », tu peux me rappeler ?

[Paul] : « Input », c'est l'appétence pour collecter beaucoup de données et d'informations et c'est en rapport avec notre métier chez Dynvibe.

[Jackie] : Hello. Moi c'est Jackie, je suis aussi en charge des études chez Dynvibe depuis presque 2 ans. Ma première force, c'est « stratégie » et j'ai maintenant l'opportunité de la mettre en place, parce que je suis devenue coach, depuis deux mois. Ça m'aide vraiment à mettre en place des nouveaux formats, de nouveaux processus pour mieux avancer dans nos projets.

[Sandra] : Tu vas nous raconter tout ça ?

[Jackie] : Oui bien sûr.

[Isabelle] : Bonjour moi c'est Isabelle, je suis Project Staffing Coordinator. Pour faire plus simple je suis la personne responsable du staffing et des plannings de nos études. Je suis la plus ancienne de Dynvibe, puisque cela fait 6 ans que je fais partie de la société. Ma force numéro un c'est « Connexion ».

[Sandra] : Tu nous en dis un mot ?

[Isabelle] : « Connexion », c'est une force qui peut paraître un peu étrange, elle peut l'être et en même temps, c'est aussi la capacité à faire du lien, à zoomer, dézoomer un petit peu sur les gens, les choses, les situations.

[Sandra] : D'accord. Ce que Nicolas avait expliqué dans le premier épisode, c'est que le déploiement de l'outil avait commencé par les managers, avant d'être étendu au reste de l'équipe. Et ça m'intéressait, Vanessa, qu'on commence peut-être par ton vécu de ce test. Par la manière dont tu avais perçu ce nouvel outil au service de la connaissance de soi et de la connexion aux autres. Et puis aussi de la manière dont tu l'avais partagé avec ton équipe, parce que j'imagine que ça a suscité pas mal de curiosité.

[Vanessa] : Complètement. Alors comment je l'ai vécu ? D'abord, je l'ai vécu comme un cadeau. Pourquoi ? Parce que ça n'a pas juste été une formation comme les autres. D'ailleurs, je n'avais jamais vécu de formation de cette nature là, ça a carrément révolutionné la manière dont on s'est organisé. Ça a eu un impact incroyable sur plein de choses, mais je suis sûre que nous allons en parler. Beaucoup de choses m'ont marquée pendant cette formation, parce qu'on s'est revues plusieurs fois avec Elodie. C'est l'aspect ludique d'abord, parce qu'au-delà d'être un outil qui aide à mieux bosser en équipe, à mieux se connaître, c'est presque un outil de développement personnel. C'est un outil fédérateur parce que mieux se connaître, c'est arriver à mieux travailler ensemble. Et puis surtout, c'est extrêmement positif comme outil parce que forcément, on ne se base que sur les choses pour lesquelles on est fondamentalement, presque intuitivement, particulièrement à l'aise. Donc on n'est que dans sa zone de confort et ça c'est génial. Sur la manière dont je l'ai personnellement restitué aux équipes. J'ai été très transparente et très enthousiaste. Dès le premier

atelier, je leur ai partagé les fiches qu'on nous avait envoyé sur les 5 forces principales, puisqu'on en débloque que 5 au départ. J'ai tout de suite demandé aux filles si elles me reconnaissaient dans ce qui était écrit, s'il elles retrouvaient des choses qu'elles avaient expérimenté dans leur relation managériale avec moi.

Je crois que c'est un petit peu ce qu'on fait tous les managers et ce qui était assez fascinant c'est que, d'emblée, on reconnaissait ces 5 forces principales chez moi, ça n'a jamais été une surprise. On reconnaissait beaucoup dans les comportements du quotidien, dans la manière d'organiser les projets et dans la manière d'interagir avec les collaborateurs.

[Sandra] : Comment vous avez accueilli Paul, Jackie, Isa, l'annonce de cet outil ? De cette formation ? Qu'est-ce que vous vous êtes dit quand vous en avez entendu parler la première fois ?

[Paul] : J'en avais entendu parler via les managers justement. Et c'est vrai qu'on entendait même des rires qui venaient de la salle de réunion et du coup ça donnait déjà envie. Et quand les managers ont présenté leur force et le processus, c'était quelque chose qui, pour moi, a créé de l'enthousiasme. Quand ça a été élargi à toutes les personnes qui sont chez Dynvibe, nous avions très envie de voir nos 5 forces et de voir celles des autres aussi. De découvrir une sorte de mapping de l'entreprise.

[Isa] : Oui, c'était intéressant. Donc c'est vrai, c'est ce que tu dis Vanessa, c'était un cadeau et c'était aussi une super opportunité parce qu'on l'a tous passé en même temps. Enfin pas les managers, mais en tout cas le reste de l'équipe. On a tous débrié en même temps, on partageait nos forces et il y avait vraiment une émulation. Ce que je valorise aussi beaucoup, c'est le temps de coaching en individuel qu'on a eu avec Elodie. Parce qu'effectivement, au-delà de la description sur le papier qui est très intéressante, elle a vraiment amené des éclairages sur chacune des forces.

[Jackie] : Et finalement, pour moi, ce qui était vraiment marquant, c'était le contexte dans lequel on a fait l'exercice. C'était au milieu du COVID, ce n'était pas la meilleure époque, ça ce n'est pas une surprise. Mais en tout cas, c'était vraiment la volonté d'investissement de croire que l'on pouvait faire mieux et prendre l'opportunité de cette crise pour se poser et se connaître mieux, pour affronter l'avenir. C'était ça, ce qui m'a vraiment plu dans cet exercice-là.

[Sandra] : C'est intéressant ce que tu dis. C'est cette idée d'investissement dans l'équipe par le biais d'une découverte qui est très portée sur l'individu et sur la connaissance de soi.

Qu'est-ce que vous avez appris sur vous ? Tu disais Vanessa que tu n'avais pas été très surprise, est-ce que vous avez eu des surprises ou est-ce que au contraire ça a conforté des choses que vous sentiez déjà depuis un certain moment ?

[Jackie] : Pour continuer sur ce que disait Vanessa, je suis tout à fait du même avis. Pour moi, ce n'était pas vraiment une surprise. J'avais un feeling de mes forces avant de faire le StrengthsFinders, mais c'est vrai que ça m'a aidé à mettre des mots dessus. Les mots corrects sur ces forces-là. Par exemple, en 5ème force j'ai « Maximisation ». « Maximisation », c'est une force qui te permet de trouver ce qui est génial dans chaque personne, dans chaque situation et on peut trouver les synergies pour arriver au meilleur résultat. Par exemple, moi je n'avais pas un mot pour décrire tout ça. Ce sont des processus que je sentais et que je faisais. Mais maintenant, je sais ce que ça veut dire ou quels mots mettre devant cette force-là.

[Sandra] : Et ça change quoi, Jackie, de pouvoir mettre un mot dessus ?

[Jackie] : Je crois qu'il y a de la force dans les mots, ça nous aide à bien comprendre les choses. Là déjà j'ai dans mes forces des choses très analytiques, de la stratégie, etc. Du coup, vraiment pouvoir cadrer une force, ça me permet de mieux l'utiliser.

[Paul] : Bon, ça n'a pas été non plus une grande surprise, mais ce que j'ai beaucoup apprécié et ce qui m'a fait rire, c'est que ça correspondait vraiment au travail que je faisais au quotidien. Aujourd'hui chez Dynvibe, je fais des études et chaque force qui était identifiée correspondait un peu à une partie de l'étude. Je voyais par exemple une force qui est « Input » et qui correspond à la collecte de beaucoup de données, c'est quelque chose qu'on fait au quotidien. La force « Analytics » qui favorise l'analyse de ces données et la force « d'Apprentissage », qu'est-ce qu'on retient de ces données ? Il y avait aussi la force de « Communication » qui correspond à la phase d'écriture de l'étude, la communication au client, faire comprendre les grands enseignements. Voir que les forces correspondent à des étapes de la production chez Dynvibe, c'était quand même quelque chose d'assez amusant.

[Isa] : Moi me concernant, ça m'a un petit peu apporté des clés de lecture. Parce qu'effectivement, avoir comme première force « Connexion », on se dit oui c'est peut-être le côté spirituel, c'est peut-être le fait qu'elle s'intéresse à plein de choses différentes qui ne sont peut-être pas compatibles parfois avec le monde de l'entreprise. Ce sont des questions que je me suis déjà posées depuis que je travaille, mais finalement Sandra m'a clairement dit non, moi je connais quelqu'un qui avait force « connexion » en un et il avait la capacité de zoomer, dézoomer, apporter du lien entre les choses. Donc elle m'a vraiment montré que c'était une force que je pouvais à la fois exploiter dans ma vie personnelle ou mes intérêts, mais aussi en entreprise. C'était révélateur pour moi aussi.

[Sandra] : C'est hyper intéressant. Là où tu disais qu'il n'y avait pas de place pour ça en entreprise jusque-là, mettre un mot là-dessus et comprendre ce que ça pouvait vouloir dire. C'est devenu une force.

[Vanessa] : C'est ça. D'ailleurs, c'est marrant que tu le mentionne Sandra, parce qu'effectivement on en a parlé. Moi ça ne m'a pas surpris. Ce qui m'a surpris, en revanche, c'est le fait de découvrir que d'emblée, pour des raisons peut être culturelles ou d'éducation, il y a certaines forces (on en a quand même 34) qui, au sein des managers puis au sein de tous les salariés, semblaient plus valorisées dans l'imaginaire commun. Comme si on était un peu poussé, dès le plus jeune âge, à développer certaines forces qui sont peut-être plus sociables, plus stratégiques parce qu'elles sont connotées plus utiles en société, voire en entreprise. Et en fait, ce que cette formation permet, c'est aussi de se rendre compte que toutes les forces ont un intérêt extrêmement important. Qu'elles sont même complémentaires. Si on avait que des stratégiques et que des communiquant clairement, on s'entendrait plus parler. Donc c'est important d'avoir une complémentarité et c'est ce que ça m'a appris. Je dirais qu'avec cette formation, j'ai gagné en bienveillance. J'ai gagné en tolérance. Parfois, quand on est différent, on n'arrive pas à se comprendre et cela entraîne des conflits. Là, on se dit que non, c'est juste normal. Les gens ne réfléchissent pas pareil et c'est ça qui est riche.

[Paul] : Et c'est vrai, comme le dit Vanessa, au début ça a été un peu comme des cartes Pokémon. C'est à dire qu'on avait chacun nos forces et on voulait un peu les échanger. « Ah Isabelle, tu as connexion, j'aimerais bien avoir connexion ». Et Isabelle disait « ah mais tiens, tu as une force que moi, pourquoi pas, j'aimerais avoir ». Pour finir on est tous, je pense, maintenant très content de nos

forces. Parce que les forces ne sont pas révélatrices de notre capacité à faire du bon travail, mais d'aimer faire certaines tâches plutôt que d'autres.

[Vanessa] : Oui, c'est ça, c'est ce qu'on disait d'ailleurs. C'est que, peu importe notre top 5, on peut faire exactement le même métier. C'est à dire qu'on peut atteindre les mêmes résultats. On n'est pas obligé d'avoir « Communication » dans son top 5 pour être un directeur de la communication. On peut tout à fait avoir « Communication » beaucoup plus loin dans son classement, mais faire appel à d'autres « trigger » chez nous, d'autres sources de plaisir, d'autres stratégies pour y arriver. C'est ça qu'on apprend aussi. Nous ne sommes pas tous obligés de passer par les mêmes moyens, les mêmes chemins pour y arriver.

[Sandra] : Ce sur quoi vous mettez le doigt, c'est cette idée de compréhension de l'autre. Ce qui est au départ un dossier individuel, sert à la compréhension de l'autre aussi. Comment est-ce que, concrètement, vous vous servez de cette compréhension dans votre travail au quotidien ? Par exemple, dans la constitution de groupes de travail, est-ce que vous pouvez me donner des exemples concrets ?

[Paul] : Quand le travail requiert une force que j'ai peut-être moins, je vais aller voir la personne qui, je pense, a la bonne force. Je prends un exemple, je sais que Jackie a une force qui s'appelle « Idéation » et qui lui permet vraiment de faire des templates incroyables à chaque fois sur chaque étude. Moi, c'est une force qu'à priori, je n'ai pas. Et donc, quand je galère sur ça, je vais voir Jackie. Je lui demande, est-ce que tu pourrais me donner un coup de main sur cette slide ? Je sais que tu que tu vas le faire très rapidement et ça va être top. Donc ça peut être des petits trucs comme ça, des projets de tous les jours.

[Sandra] : C'est intéressant parce qu'il y a quelque chose qui est frappant quand on arrive chez Dynvibe. C'est cette force de l'équipe et du collectif et j'ai l'impression que le Strength Finder a encore renforcé ça et lui a donné encore plus de poids.

[Isa] : Oui et ça s'illustre aussi avec les Squads que Nicolas et Anne-Cécile ont mis en place. Des petites équipes qui vont travailler sur des projets et elles ont aussi été constituées sur la base des forces de chacun. Afin que ces petites équipes puissent avancer de manière un peu autonome. C'est vrai que c'est hyper intéressant, parce que chacun est là pour une raison et en fait il n'y a pas de conflit de pouvoir ou de territoire parce qu'on sait pourquoi on est là. On se dit voilà, moi je suis bon là-dedans, je fais ça, toi, tu es bon là-dedans, tu fais ça et on avance, c'est génial.

[Vanessa] : C'est devenu un réflexe permanent pour chacun d'entre nous. Enfin, à différentes doses on va dire, différents niveaux d'investissement. Mais en fait, c'est presque comme si chez Dynvibe, on avait acquis une aide à la lecture qui facilite la compréhension de tous les jours. Ça permet vraiment de faire la paix avec soi-même, d'abord avec les autres ensuite, et de pas lutter contre des choses qui, de toute manière, sont hyper intuitif chez nous et au contraire voire comment on peut les compléter avec d'autres choses qu'on n'a pas forcément, ou que d'autres font beaucoup mieux.

[Jackie] : Oui, en effet, je crois que ça fait partie aussi de cette valeur de bienveillance qu'on a chez Dynvibe. De penser aux autres, de penser à la personne, avec cette idée de « people center ». De vraiment connaître la personne qui est devant nous avec qui on va travailler pour faire au mieux pour elle et aussi pour nous. Maintenant que Paul et moi-même sommes dans ce nouveau rôle de coach, ça va vraiment nous aider parce qu'on s'est rendu compte que tout le monde n'a pas besoin

du même coach de la même façon. Justement, le Strength Fighter, peut nous aider pour trouver des clés d'entrée pour mieux faire pour les gens, pour mieux faire nos métiers est vraiment arriver à des résultats optimaux avec beaucoup moins de souffrance derrière.

[Sandra] : Tu parles de souffrance, je ne veux pas qu'on parle de souffrance. En revanche, on a beaucoup parlé de choses très positives que vous avez vécu avec cet outil. Est-ce qu'il y a eu des moments, peut-être plus inconfortables pour vous, moins évidents ?

[Isa] : Moi j'ai trouvé que le coaching individuel avec Élodie était intéressant aussi. Parce qu'en fait, en nous présentant le détail des forces, elle a aussi mis le doigt sur le fait qu'on pouvait surexploiter nos forces et donc avoir un côté négatif ou le revers de la médaille. J'ai trouvé ça aussi intéressant. De savoir que, bien sûr, il faut vraiment optimiser ses forces au quotidien, mais se dire qu'on en a plusieurs. Il faut aussi qu'elles fonctionnent en complémentarité et ne pas, du coup, surexploiter une force qui deviendrait presque un désavantage.

[Jackie] : Si on parle un peu de ce côté moins forces, mais plutôt faiblesses. Je me suis rendu compte que j'ai débloqué toutes mes forces. Je voulais vraiment savoir où est-ce que j'avais des faiblesses. J'ai fait le bilan, mais à nouveau, ce n'était pas si surprenant que ça. Je crois que j'étais également consciente de mes points faibles, où j'avais un peu plus de mal. Mais je trouve que c'était rassurant quand même de voir à quel point ces faiblesses-là ne m'empêchaient pas de bien faire mon boulot. Et si jamais je tombais sur cette force que je n'avais pas, j'avais d'autres outils pour y faire face et je crois que c'est vraiment l'esprit du Strength Finder. C'est comme disaient Paul et Vanessa, ce n'est pas vraiment qu'on ne peut pas faire les choses, c'est qu'on va trouver des façons différentes de le faire. Cela ne nous empêche pas d'arriver à un résultat très similaire.

[Paul] : Et comme je le disais tout à l'heure, c'est vrai que c'était agréable de voir que des forces correspondaient peut-être à certains aspects du métier et inversement. J'ai vu que les forces que j'avais, les 5 principales, ne correspondaient pas du tout à un métier sur lequel je ne m'étais pas forcément épanoui auparavant. Et du coup, ça a permis aussi d'expliquer certaines choses. On peut être évidemment bon sur certaines tâches, moins bon sur d'autres tâches parce que l'on a des forces un peu différentes.

[Vanessa] : Pour revenir sur le côté « risque », on surutilise beaucoup le Strength Finder, c'est vraiment devenu une référence chez nous. Je pense que, pour ceux qui nous écoutent et qui peut-être se sont contentés de le faire dans une entreprise, c'est aussi de ne pas se dire que c'est du déterminisme. Je me rappelle par exemple moi dans mon top 5, j'ai beaucoup de forces d'influence. J'ai zéro force d'exécution et, pourtant, je suis quelqu'un qui abat une grosse quantité de travail. Je sais que les gens m'ont dit « mais ce n'est pas normal que tu n'aies pas de force d'exécution dans ton top 5 ». En fait, il y a une espèce de lecture, de simplification, qui peut être vue de l'extérieur. Alors qu'encore une fois on y revient, on est revenu à plusieurs reprises là-dessus, ce n'est pas du déterminisme. Il ne faut pas chercher à avoir un maxi panache ou des top forces. C'est une réalité, ce sont plus des opportunités de s'y référer parce que ce sont des choses qu'intuitivement on fait particulièrement bien.

[Sandra] : Jackie, tu nous as dit que tu avais débloqué l'ensemble des 34 forces. Est-ce que c'est le cas pour vous aussi, Vanessa et Paul ? Comment vous vous êtes approprié l'outil ? Isabelle, on a un peu parlé tout à l'heure, mais au-delà de la sphère professionnelle, est-ce que ce sont des choses qui vous aident aussi dans votre vie personnelle, dans vos relations avec votre famille, vos enfants ?

[Isa] : Déjà, je pense qu'on est plusieurs à l'avoir fait passer à nos conjoints, voire nos parents ou nos frères et sœurs. Après, c'est vrai que pour l'instant peut-être que je ne l'ai pas encore assez maturé, mais je le vois vraiment très présent dans mon métier. J'essaye de l'exploiter vraiment au maximum et dans ma vie personnelle un petit peu moins peut-être aujourd'hui. Donc c'est peut-être aussi quelque chose à travailler.

[Jackie] : Moi, de mon côté, j'avais fait passer ce test à pas mal de gens dans mon entourage. Tout d'abord, mon mari et c'était vraiment fou de le reconnaître dans les résultats du test. Parce que finalement, je voyais ces forces, comme « Adaptabilité », des choses qui étaient très évidentes pour moi. Mais maintenant, nous avons des mots pour qualifier ça. Un autre cas où j'étais très contente de faire passer ce test, c'était à ma belle-sœur parce qu'elle était dans un mauvais état d'esprit. Et ce type de test l'a vraiment aidé pour trouver à nouveau son chemin, la guider pour retrouver sa force vitale et, maintenant, elle a un nouveau business et ça va très bien pour elle. Du coup, au niveau personnel, ça peut vraiment aider les gens à trouver une nouvelle voie, à trouver une nouvelle opportunité. Parce que finalement c'est ça, du moment qu'on est mieux, on sait comment faire pour être plus heureux.

[Vanessa] : Moi je crois, je l'ai dit, que j'ai plongé à corps perdu dans ce truc. J'ai débloqué mes 34 forces, j'ai écouté les podcasts avec ma collègue Marie sur le chemin du retour à la maison. On a écouté saison 1, saison 2 jusqu'à la saison 5. J'ai lu les descriptifs des forces, les miennes, ceux de mon entourage. Le descriptif des forces que je ne connaissais pas également. Ça m'a permis de comprendre qu'il y avait certaines forces qui étaient souvent associées entre elles. Comme « communication », « charisme », « positivité », qui sont 3 forces que j'ai, elles se retrouvent souvent ensemble. Certaines forces étaient aussi très répandues, comme « achieve », qui est le fait de souvent vouloir terminer des « to do list ». Je l'ai fait passer à mes parents, à mon mari qui est « achieve ». C'était assez fascinant de voir comment mes parents m'ont transmis pas mal de forces que j'ai.

[Sandra] : Ah oui ?

[Vanessa] : Oui, j'ai un mix entre les deux. Je suis très tentée, une fois que mes enfants seront assez grands, de leur faire passer également ce test parce qu'il y a des choses qui sont quand même assez tôt détectables. Non, c'est vraiment pour moi un élément de lecture, indispensable pour mieux vivre ensemble. Je l'ai aussi fait passer à des amis. C'est un peu comme quand j'ai lu pour la première fois « les 5 langages de l'amour » de Gary Chapman. Cela a un peu révolutionné ma lecture des relations amoureuses. Là c'est un peu la même chose, mais sur les relations sociales.

[Sandra] : C'est vrai que c'est un beau cadeau à offrir à quelqu'un. Moi je l'avais offert à une amie qui était en plein questionnement professionnel. Et toi Paul ?

[Paul] : Alors moi je n'ai pas débloqué mes forces, mais Elodie nous avait dit lors de la formation sur le Strength Finder de faire attention à ne pas trop se focaliser sur ses faiblesses. De ne pas trop vouloir combler ses faiblesses et, au contraire, plutôt maximiser ses forces. Du coup, pour ne pas savoir mes faiblesses, j'ai préféré garder mes forces en tête et déjà travailler là-dessus. Mais pourquoi pas plus tard ? Et là c'est vrai que mes collègues m'ont donné plutôt envie de le faire faire à des membres de ma famille ou à des amis, clairement.

[Sandra] : Est-ce que ça vous a ouvert des perspectives pour aller plus loin ? Parce que c'est un outil, parmi tout un tas d'outils qui existent, vous en avez peut-être pratiquer d'autres. Qu'est-ce que ça vous a ouvert comme perspective ?

[Jackie] : C'est vrai que ce n'est pas la première fois que je fais un test pour trouver mes qualités, mes forces, ma personnalité, moi j'adore ce type de test. D'ailleurs, j'avais fait passer un autre test à quelques personnes de chez Dynvibe, c'était les 16 personnalités, mais du coup je trouve ce type d'outil génial parce que se connaître c'est la base pour aboutir à nos objectifs. Comprendre quels sont les objectifs et nos objectifs dans notre vie, on peut aller très loin sur cette partie-là. D'ailleurs j'ai oublié de mentionner quelque chose, quand j'ai dit que j'avais fait passer ce test à mon mari. Mon mari et moi on a la même force « stratégique », cependant on a une façon différente de l'utiliser. Je ne pensais pas qu'il avait cette force parce que je ne voyais pas son côté stratégique et, surtout, parce qu'il a aussi « adaptabilité », je voyais plutôt cette force-là. Il s'adapte tout le temps avec n'importe quel environnement. Mais vraiment, il m'a dit non, « je suis très stratégique dans mes pensées, mais c'est parce que je suis adaptable que les gens ne vont pas forcément voir mon côté stratégique, j'ai ma propre façon d'établir les stratégies », alors que moi ce n'est pas exactement comme ça que je vais le faire. Donc c'est intéressant de voir qu'on ne va pas activer les forces de la même façon, ça va dépendre vraiment des gens et des situations.

[Paul] : Tu parlais de ce qu'on avait fait, si on avait utilisé d'autres outils. J'ai envie de dire, l'outil est important et le Strength Finder est important également, mais c'est aussi et surtout sa mise en place et le fait de s'en servir un peu au quotidien ou dans les équipes ou en entreprise. Et même, personnellement, de le faire vraiment vivre. Cela va donner toute sa force à ce qu'on a fait chacun chez Dynvibe. Cela va au-delà même du fait que ce sont des forces, c'est le fait de pouvoir s'en servir et d'être accompagné avec l'outil.

[Sandra] : Oui, ça rejoint ce que tu dis, ce que partageaient Anne-Cécile et Nicolas dans le premier épisode. Savoir que ça a déterminé une sorte de shift dans la culture d'entreprise, l'impact et l'enracinement est très profond. C'est plus qu'un outil en fait. Maintenant, comme vous l'avez tous partagé, c'est un réflexe, une démarche, une autre façon, un autre mindset d'envisager les choses.

[Vanessa] : Et c'est un apporteur de solutions, parce qu'on a beaucoup parlé de bien se connaître, connaître les autres. Il y a un aspect qui pour moi est assez important, peut-être parce que je suis très communication, mais c'est aussi que dans plein de conflits, on n'arrive pas à sortir parce qu'on n'arrive pas à se synchroniser et comprendre le ressenti de l'autre ou de ce qui est en train de se passer. Le fait d'avoir, comme dit Jackie, des mots pour expliciter comment on se sent, pourquoi ça pose un problème, on peut aborder d'autres types de solutions. Mais ça apporte des solutions de manière plus rapide, plus drastique et c'est de ça dont on a besoin aujourd'hui en entreprise où on a que des projets avec 3, 4, 5 personnes en même temps qui sont amenées à travailler ensemble.

[Sandra] : Quand je t'entends parler, ça me fait penser aussi que, de cette finesse et de cette justesse, on peut s'en servir de manière positive. Je comprends mieux les autres, je comprends mieux d'où vient ta réaction donc potentiellement, je vais moins être agacé ou agressé par tel truc. Contrairement au déterminisme de dire toi t'es comme ça. J'ai l'impression que cette finesse, finalement, elle vous est venue assez naturellement. Qu'aujourd'hui il n'y a pas de problème d'étiquette, ce qu'on pourrait craindre avec ce genre de démarche.

[Vanessa] : À mon avis, elle se travaille et elle n'a pas été d'emblée facile. Déjà parce qu'il faut encaisser 34 forces, donc il faut apprendre à les connaître, entendre les gens en parler selon leur réalité. Le premier exercice que nous avait donné Elodie, c'est qu'elle nous avait transmis les fiches de nos 5 forces principales et nous avez demandé de surligner les passages textuels qui étaient plus représentatifs de notre réalité à nous. On ne pouvait pas tout surligner. Comme l'a dit Jackie, deux personnes avec la même force n'incarnent pas du tout les mêmes types de comportements. Donc on a mis du temps à donner une réalité sur ces mots, avoir les subtilités de tout un chacun et à en faire quelque chose de constructif.

[Isa] : Il n'y a pas que le Strength Finder qui rentre en jeu, mais c'est aussi toute la culture et l'ADN de Dynvibe. On vit un quotidien où on favorise énormément le travail d'équipe, la collaboration, l'entraide, la bienveillance, l'excellence. On est aussi dans une émulation d'équipe où le Strength Finder est juste un outil supplémentaire.

[Sandra] : Est-ce qu'il y a quelque chose que nous n'avons pas abordé, que vous souhaiteriez partager ?

[Isa] : Oui, il y a une image qu'on nous avait montré pendant la présentation du Strength Finder. C'était justement un graphique aux États-Unis qui montrait les efforts que quelqu'un allait faire sur une faiblesse et les efforts faits sur une force. Et vous voyez que le différentiel de marge de progression était hallucinant. C'est-à-dire que quand on met un certain effort sur sa force, on a vraiment des résultats de manière exponentielle. Alors que quand on va mettre beaucoup d'efforts sur quelque chose où on est moins fort, les résultats ne sont pas vraiment significatifs. Moi ça m'a énormément parlé et je me suis dit, si on est excellent dans ça, autant mettre vraiment les efforts là-dedans plutôt qu'un endroit où on est moins à l'aise et moins rapide.

[Sandra] : On avait un petit peu parlé dans le premier épisode du fait que ce n'est pas forcément très intuitif comme démarche, en particulier pour des Français. À l'école, nous ne sommes pas habitués à ce genre de démarche, de mentalité. On va plutôt pointer du doigt là où ça peut être mieux, plutôt que de dire là c'est super continue de travailler là-dessus. Jackie, toi qui es mexicaine et qui as grandi au Mexique, est-ce que tu as un point de vue là-dessus ? Par rapport à la culture et au côté intuitif de cette démarche ?

[Jackie] : Je crois que cet esprit de pointer les défauts, c'est plutôt universel. Au Mexique, c'est aussi le cas. En revanche, ce que je disais à l'équipe, c'est que j'ai eu de la chance. J'ai eu des profs qui m'ont plutôt aidé à trouver mes forces et qui me disaient « Oui tu as des faiblesses, mais ça va, tu vas trouver tes forces ». J'ai eu la chance d'avoir ce type de système, de support derrière moi. Mais c'est vrai que ce n'est pas le cas de la plupart des gens et quand j'ai vu la vidéo « it make sense », je trouvais que c'était le cas pour la plupart des gens au Mexique, aux États-Unis ou en France. Je crois que c'est vraiment cette culture, du « il faut faire bien et dans tout parce que sinon on est raté ». C'est ça la culture que l'on vit aujourd'hui et même dans pas mal d'entreprises et je trouve que c'est agréable d'avoir l'esprit contraire chez Dynvibe. De vouloir mettre en avant les forces et vraiment faire l'effort de voir le bon de chaque être humain et de faire avec.

[Vanessa] : Cela rejoint tellement de discussions qu'on a ensemble au bureau, mais aussi que vivent plein d'entreprises qui sont en train de repenser la qualité de la vie au travail, le bien-être en entreprise. Ce que doit être le manager de demain ou alors le leader de demain comme on les appelle beaucoup. Tout ça, ça repose aussi là-dessus. C'est arriver à comprendre, au-delà des

résultats et de la performance, des projets, qui est la personne et comment faire en sorte qu'il y ait une adéquation entre ce qu'elle sait faire et là où elle prend du plaisir, et les objectifs de l'entreprise. Le Strength Finder, en tout cas, c'est un outil qui permet d'ajouter une brique de compréhension qui est assez fascinant.

[Sandra] : C'est intéressant que tu amènes cette notion de plaisir parce qu'elle est quand même aussi au cœur de la démarche. Si on peut travailler tout en s'amusant, faisons-le !

[Vanessa] : Arrêtons d'essayer de faire rentrer un rond dans un carré sur la manière de faire, il n'y a pas une manière de faire.

[Paul] : Sachant que les forces qu'on découvre, ce n'est pas la capacité à faire, c'est vraiment la capacité à aimer faire les tâches au quotidien. Du coup, ça va être de diriger plus facilement, de prendre vraiment beaucoup de plaisir dans certaines tâches là où d'autres personnes vont réussir également peut-être avec un peu moins de plaisir sur cette tâche là et plus sur d'autres.

[Sandra] : Merci beaucoup à tous les 4 d'avoir amené votre vécu, vos singularités à cette discussion, c'était passionnant. Et puis à très bientôt. Un très grand merci à Jackie, Isabelle, Paul et Vanessa pour leurs témoignages sincères, qui apportent un éclairage si riche pour compléter les propos d'Anne-Cécile et Nicolas.

Retenons quelques idées fortes. L'intérêt, d'abord, de mettre des mots sur les forces. On peut alors mieux les comprendre et mieux les communiquer aux autres. Ensuite, le fait que l'outil permette de redonner une importance égale à toutes les forces, qu'elles soient traditionnellement valorisées en entreprise ou pas. Enfin, le pouvoir de la connaissance de soi au service des relations au travail plus harmonieuses, plus fluides.

Nous espérons que cet épisode vous aura inspiré, n'hésitez pas à nous écrire avec vos remarques, questions à l'adresse mail [vibrations@dynvibe.com](mailto:vibrations@dynvibe.com)

Merci pour votre écoute, on vous dit à très bientôt !