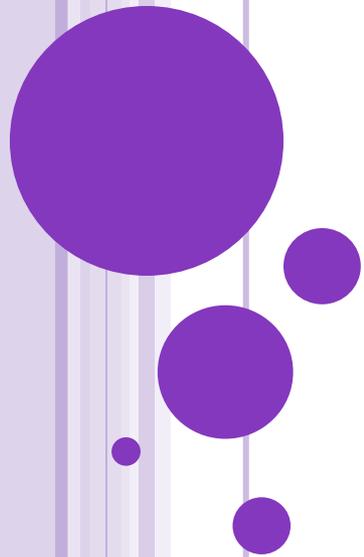


LES 3 CLÉS DE L'AMBITION



COACH D'AFFAIRES
& AVOCATE

2 questions préliminaires

- 1) Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure réalisez-vous votre potentiel présentement?
- 2) Qu'est-ce qui manque?

Mon objectif

- 1) Réveiller votre désir de vous **réaliser professionnellement**
- 2) Partager des **trucs** pour **éliminer** certains **freins** à **l'ambition**
- 3) Fournir quelques **outils** pratiques pour vous aider à passer à **l'action**

3 histoires de potentiel non réalisé



Nom: Julie

Poste: Conseillère principale

Symptômes: Ennui et manque d'engagement



Nom: David

Poste: Coordonnateur des services techniques

Symptômes: Invisible et frustré



Nom: Éric

Poste: Analyste

Symptômes: Stressé, difficulté à gérer son temps et ses priorités, manque de confiance, difficulté à communiquer efficacement

3 principaux freins à l'ambition

- 1) Mauvaise perception et manque d'outils pour la catalyser



- 2) Mythe de la méritocratie



- 3) Manque de connaissances en développement du leadership personnel



Clés pour éliminer ces obstacles

- 1) Comprendre l'ambition et la catalyser



- 2) Abattre le mythe de la méritocratie



- 3) Apprendre à se connaître et à développer son leadership personnel



1- Comprendre l'ambition et la catalyser



➤ Qu'est-ce que l'ambition?

- On associe trop souvent l'ambition à la recherche effrénée de pouvoir et à la tromperie



- Larousse: « désir ardent de posséder quelque chose ou de parvenir à (faire) quelque chose »
- Contexte de la carrière: **volonté de faire une différence**
- **Étincelle** qui donne l'élan nécessaire pour créer, inspirer, aider et se réaliser

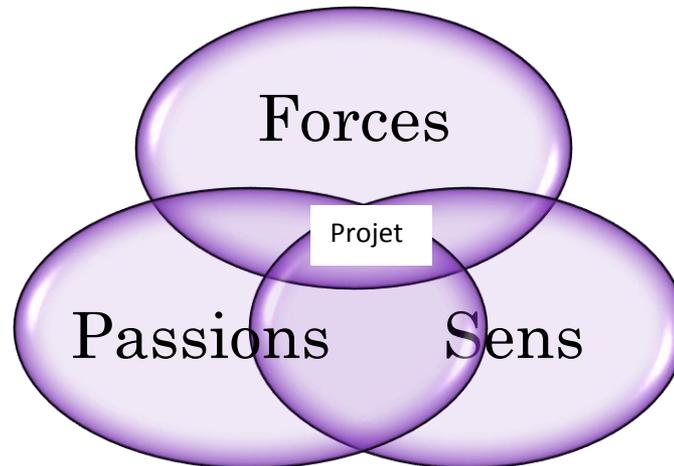
- **Expression du besoin de réalisation de soi**



- **Indispensable au développement de notre société⁽¹⁾**
- Peut être assumée dans le **respect de certaines valeurs** comme l'éthique, l'intégrité et le respect

➤ Comment catalyser notre ambition?

- En identifiant un **projet mobilisateur** pour la **matérialiser**
- Comment choisir ce projet? Les développements récents de la psychologie positive nous invitent à clarifier ce qui se situe à l'intersection de nos passions, de nos forces et ce qui donne du sens à notre travail⁽²⁾



- Ce projet peut prendre **plusieurs formes**:
 - i) Enrichissement de votre poste actuel
 - ii) Plan d'action visant à obtenir un poste qui vous fait rêver
 - iii) Autre aspect de votre vie professionnelle ou personnelle

- Si adéquation entre le niveau de défi et de compétence, un tel projet permettra d'atteindre un état psychologique optimal de motivation et de bien-être intense appelé le « flow »⁽³⁾



2- Abattre le mythe de la méritocratie



- **Qu'est-ce qu'est la méritocratie?**
 - Croyance que notre travail et nos réalisations ont le pouvoir magique de devenir visibles auprès des décideurs pertinents
 - Énergie et talents uniquement utilisés à produire tâches avec application, sans se soucier de les rendre visibles ou de les vendre aux autres .
 - « Si je travaille fort et que je suis compétente, le reste suivra »
 - Efforts restent souvent stériles

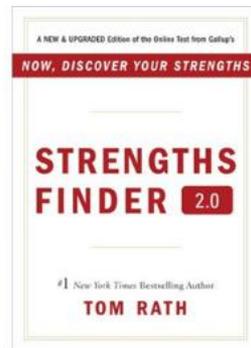
- **Pourquoi?**
- Organisations bouillonnent de projets et d'acteurs. Un effort doit donc être fait pour que la compétence devienne visible et soit associée à la bonne personne
- Nous avons **la responsabilité de rendre nos bons coups visibles et de partager nos aspirations professionnelles**
- **Comment y parvenir?** En communiquant nos réalisations à notre gestionnaire, en se faisant des alliés et en suscitant l'engagement en vue du résultat que nous espérons
- Truc pour éviter d'être mal à l'aise: faire comme si nous faisons l'exercice pour notre meilleur employé
- C'est **uniquement de cette façon** que nous nous donnerons la possibilité d'**évoluer** et de **maximiser notre potentiel**

3 – Apprendre à se connaître et à développer son leadership personnel

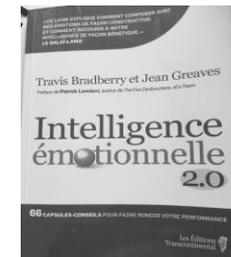


- On ne naît pas leader!
- Cette aptitude à influencer les autres dans la réalisation et la réussite de projets partagés est un **art qui se développe**
- Pour assumer son ambition avec aisance et fluidité, indispensable de développer son leadership personnel
- **Processus** qui implique d'apprendre à **mieux se connaître**, de développer la **maîtrise de soi (incluant la gestion de ses émotions)** et d'apprendre à **communiquer efficacement**
- **Effets**: augmente la **confiance en soi**, la capacité d'**influence** et l'aisance à prendre des **risques** et **assumer ses décisions**
- À la portée de tous. Ne pas attendre d'avoir un poste de gestion!

- Par quel bout commencer?
- Le test Strengths Finder permet d'identifier nos 5 talents les plus importants et de les développer dans le cadre du travail
<https://www.gallupstrengthscenter.com>



- Développer votre intelligence émotionnelle:



- Identifier vos saboteurs:
<http://www.positiveintelligence.com/assessments/>
- Faites vous un cadeau en utilisant le coaching professionnel!

MOT DE LA FIN

- Retour sur les 2 questions préliminaires et prochaines étapes
- 1) Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure réalisez-vous votre potentiel présentement?
- 1) Qu'est-ce qui manque?
- 1) Avez-vous les mêmes réponses qu'au début? Qu'est-ce qui a changé?
- 1) Quelles actions pourriez-vous poser pour créer les conditions propices pour vous réaliser davantage?
- 2) Quand allez-vous le faire et comment allez-vous vous y prendre?

- Nous seules avons la capacité de réaliser nos ambitions. Il n'en tient donc qu'à nous d'identifier ce qui nous freine et ce que nous pouvons faire pour y remédier!



«Commencez par changer en vous ce que vous voulez changer autour de vous». Gandhi

- Voici ce que cela peut vouloir dire :

<https://www.youtube.com/watch?v=vksdBSVAM>

Questions?

Notes

- (1) Pour plus de détails, voir «Drive» de Daniel H. Pink, 2009 ainsi que « The Transforming leader, New Approches to Leadership for The Twenty-First Century », Carol S Pearson, 2012.
- (2) Finding your Element, Ken Robinson, 2013. Pour plus de détails sur l'importance du sens au travail, voir l'excellente étude effectuée en 2009 par les auteurs Estelle Morin et Charles Gagné de l'IRSST (Institut de Robert Sauvé en Santé et Sécurité au Travail) Voir aussi « Authentic Happiness » publié en 2003 par le père de la psychologie positive, Martin Seligman.
- (3) C'est Mihaly Csikszentmihalyi, psychologue américain d'origine hongroise et l'un du fondateur de la psychologie positive qui a fait de cet état une vérité scientifique. Il y est parvenu en étudiant les façons d'être et manières de faire des grands créatifs, artistes, inventeurs, chercheurs et aussi de milliers de personnes de toutes conditions, âges ou origines. Pour plus de détails voir « Finding Flow» de Mihaly Csikszentmihalyi Pour ce qui est de l'état de « flow » dans le cadre du travail, le psychologue organisationnel Jacques Forest, Ph.D., professeur à l' UQAM a effectué en 2006 une étude poussée sur les façons pratiques de le provoquer et de le maintenir.

Qui est Sophie Audet?

Sophie Audet est coach professionnelle certifiée par la Fédération Internationale de Coaching. Avocate de formation, elle détient également un certificat en psychologie positive appliquée.

Cumulant plus de 20 années d'expérience en droit des affaires et en gestion, elle est aujourd'hui à la tête de sa propre entreprise dédiée au coaching et au développement du leadership.

Sa mission est de catalyser l'ambition et d'aider les professionnels à découvrir leur plein potentiel et de le réaliser au travail. Son approche est basée sur la psychologie positive, les développements récents de la neuroscience et le développement d'un leadership authentique personnel.

Ses clients comptent plusieurs grandes entreprises, cabinets d'avocats et organismes gouvernementaux.

Vous pouvez la rejoindre aux coordonnées
suivantes :

coaching@sophieaudet.ca

www.sophieaudet.ca

Téléphone: 514-544-1892

Cellulaire: 514-240-6836