

Jusqu'où faut-il montrer son ambition ?

Pour avancer, il faut voir grand et loin. Mais ne brûlez pas les étapes : vous devez prendre les bons virages au bon moment.

Voilà un détail qui ne trompe pas : dans les offres d'emploi, les recruteurs prétendent toujours rechercher des candidats « tenaces » ou « motivés ». Jamais des « ambitieux ». Ce mot sentirait-il le soufre ? « Le terme est suspect et connoté négativement, confirme Sylvie Sanchez-Forsans, psychologue du travail et responsable, à Lyon, du Centre d'applications psychologiques et d'accompagnement professionnel (Capap). Dans l'imaginaire collectif, on tend à associer l'ambitieux à l'arriviste, celui qui est prêt à tout pour réussir, sans se soucier des moyens ni des conséquences : il ressemble forcément à un Rastignac sans foi ni loi. »

Et pourtant, s'il existe un moteur commun à la plupart des salariés, c'est bien celui-ci. L'ambition est naturelle et nécessaire : sans elle, impossible de se projeter dans le futur ni de progresser. Comme l'écrivait Montesquieu : « Un homme n'est pas malheureux parce qu'il a de l'ambition, mais parce qu'il en est dévoré. » Une vision que partage Sylvain Dhenin, dirigeant du cabinet de chasse de têtes CTPartners : « C'est un sentiment tout à fait sain, à condition qu'il n'aille pas à l'encontre du projet collectif de l'entreprise et qu'il ne contrecarre pas l'ambition des autres... En tout cas, pas de façon trop ostensible ! » En effet, la manière d'exprimer cette envie d'évoluer, sans arrogance ni animosité, s'avère cruciale. Il est tout aussi important de choisir le bon timing pour dévoiler ses objectifs :

au moment opportun et face à l'interlocuteur susceptible de relayer efficacement le message. Une stratégie à mettre en œuvre une fois votre plan de carrière bâti, pas avant.

Déterminez précisément ce que vous voulez obtenir

Avant de vous découvrir, vous devez vous demander ce que vous visez exactement et ce qui vous motive. Est-ce l'argent ? Le pouvoir ? Les responsabilités ? « A plusieurs reprises, j'ai reçu des propositions financièrement très alléchantes qui émanaient de sociétés plus importantes que la mienne, témoigne ce top manager d'une entreprise de l'agroalimentaire. Mais l'amélioration de mon niveau de vie n'était pas ma priorité. Je souhaitais surtout peser sur les décisions. » Il a choisi de rester dans sa PME, en calculant qu'elle allait lui offrir la possibilité d'intégrer l'équipe de direction à moyen terme. Une stratégie en phase avec ses projets, et judicieuse : cadre opérationnel, il a été promu en quelques années directeur général délégué, à moins de 40 ans.

Bien sûr, l'ambition change avec l'âge et en fonction de l'évolution du parcours professionnel. Selon une enquête réalisée en 2005 par Capgemini Consulting et TNS Sofres, les 20-30 ans se focalisent sur le salaire, les 30-40 ans sur la position hiérarchique, alors que les 40-50 ans recherchent avant tout l'autonomie. Quant aux seniors, ils sont motivés par le partage du savoir. Il n'y a donc pas une, mais plusieurs sortes d'ambition. « Je me souviens d'une cadre qui avait la possibilité de remplacer

Jean-François Treil, directeur associé de Kouro Sivo (animation de réseaux)

« Volontaire pour les missions à risques »

« A la suite du rachat de mon entreprise par un autre groupe, l'été dernier, j'ai pris conscience des nouvelles possibilités qui se présentaient à moi. La réorganisation me donnait l'occasion de monter en grade. Sans viser un poste en particulier, j'ai mis tous les atouts de mon côté pour faire mes preuves et me distinguer auprès des dirigeants. Je me suis porté volontaire pour m'occuper de missions à risques (gestion de clients difficiles, comptes clés...) et pour chapeauter la formation des nouvelles recrues. Ainsi, j'ai enrichi mes compétences et renforcé mon profil managérial. Quand le moment de choisir le nouveau pilote de notre business unit est arrivé, j'étais bien visible et j'apparaisais comme légitime. On m'a proposé le poste en novembre, trois mois après le rapprochement des deux sociétés. »

son directeur marketing, parti à la retraite, raconte la coach Frédérique Deloffre-Vye (Croissens Consulting). Ce poste impliquait beaucoup de déplacements à l'étranger. Or elle souhaitait surtout mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale. » A l'occasion du remaniement de son équipe, cette femme de 40 ans a longuement hésité : elle craignait de ne pas faire preuve de suffisamment d'enthousiasme auprès

