

Service de Prévention

Guyline LeBrun, avocate
Coordonnateur aux activités
de prévention

Judith Guérin, avocate
aux activités de prévention

Le SWOT personnel : Comment améliorer sa pratique et réfléchir sur sa carrière

Le temps des fêtes est une période de l'année où plusieurs d'entre nous décident de prendre des résolutions ou d'effectuer un bilan de carrière. Or, persévérer dans ses résolutions ou établir un bilan précis et impartial de ses réalisations et de ses compétences est plus difficile qu'il n'y paraît.

Dans cet article, nous vous proposons l'utilisation d'une grille d'analyse de type SWOT personnel pour faciliter la réalisation de nos objectifs ou pour établir notre rétrospection. Également, nous donnerons un exemple concret de l'application du SWOT personnel en matière de prévention en responsabilité professionnelle.

Qu'est-ce que le SWOT personnel?

Tout d'abord, SWOT est l'acronyme anglais des mots **Strengths** (forces), **Weaknesses** (faiblesses), **Opportunities** (opportunités) et **Threats** (menaces).

Ce modèle a été créé par Albert Humphrey à la suite d'une étude réalisée à l'Université de Stanford dans les années 1960, lors de laquelle les entreprises les plus prospères des États-Unis ont été analysées. Cette étude a révélé que 35 % des objectifs de ces entreprises n'étaient pas réalisés. La plupart du temps, le problème résidait dans la manière dont l'objectif était défini. Les employés ne savaient pas pourquoi ils devaient exécuter les tâches demandées.

En réponse à cette étude, le modèle SWOT a été développé pour aider à planifier un projet au sein d'une entreprise et améliorer la compréhension que les acteurs ont du projet et de ses objectifs.

Or, le modèle SWOT est polyvalent et il peut se transposer au niveau de la vie professionnelle afin d'obtenir une vision plus constructive de soi et déterminer les objectifs dans lesquels nous souhaitons investir du temps. Il s'agit d'un instrument d'aide à la prise de décisions. Aussi,

les termes « forces » et « faiblesses » nous invitent à une analyse plus introspective de soi, alors que les termes « opportunités » et « menaces » nous amènent à nous interroger sur notre environnement externe, soit notre carrière.

Afin de mieux comprendre ce que constitue un SWOT personnel, nous vous proposons une matrice comprenant quelques éléments à considérer lors de réflexions sur un projet de carrière ou l'établissement d'un bilan professionnel.

Analyse de l'environnement interne (introspection)	
<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les qualités et compétences personnelles qui nous distinguent des autres? • Avons-nous une expérience professionnelle ou une expertise qui nous permet de nous démarquer? • Que dirait un collègue sur nos forces? • Sur quel sujet un collègue viendrait-il nous consulter ou nous demander de l'aide? • Avons-nous un réseau relationnel plus développé que la moyenne? • Quelle est notre plus grande réussite? 	<p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont nos limites par rapport aux aspects du projet que nous voulons réaliser? • Nous manque-t-il des connaissances ou des compétences? • Quelles sont les tâches que nous évitons, redoutons ou pour lesquelles nous procrastinons? • Quels sont les aspects sur lesquels nous pourrions nous améliorer? • Quels sont les reproches ou les critiques que l'on nous a déjà faits?
Analyse de l'environnement externe (carrière)	
<p>Opportunités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des compétences que nous devrions acquérir? • Possédons-nous des compétences qui sont rares dans notre domaine? • Quelles sont les compétences que les clients recherchent d'un avocat pratiquant dans 	<p>Menaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environnement défavorable : local, international, économique, légal, technologique • Y a-t-il une baisse de la demande pour notre expertise? • Est-ce qu'il y a des aspects de notre projet que nous ne maîtrisons pas?

<p>notre domaine?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des besoins chez nos clients qui ne sont pas satisfaits? • Quelles sont les tendances dans notre domaine de pratique? • Pouvons-nous tirer parti d'un changement au sein de notre cabinet, de notre entreprise ou de l'environnement juridique? • Comment voyons-nous notre carrière évoluer durant les prochaines années? 	<ul style="list-style-type: none"> • Avons-nous beaucoup de concurrents dans notre pratique (difficile de se démarquer au niveau des compétences)?
--	---

Quand utiliser le SWOT personnel?

Le SWOT personnel s'applique dans plusieurs contextes :

- Changement de carrière;
- Entretien pour un nouvel emploi;
- Bilan de nos compétences et de nos réalisations;
- Lancement d'un nouveau projet ou réalisation d'un objectif (est-ce que le projet ou l'objectif est en adéquation avec notre profil);
- Réponse à une opportunité offerte dans notre emploi (Ex. : nouveau type de mandat, nouvelles responsabilités);
- Sécuriser notre poste au sein du cabinet ou de notre entreprise.

Comment réaliser une bonne analyse du SWOT personnel?

La première étape consiste à reproduire les quatre (4) cadrans de la matrice du SWOT personnel (forces, faiblesses, opportunités et menaces) et lister toutes les informations pertinentes pour chacun des cadrans. Au niveau des forces et des faiblesses, n'hésitons pas à demander l'opinion de nos collègues et de nos proches sur nos qualités et nos défauts. Ainsi, nous obtiendrons une vision plus objective de nous-même.

Ensuite, faisons une synthèse et priorisons les informations récoltées. Il ne sert à rien de conserver dans notre matrice des forces et des faiblesses qui n'ont aucun impact sur la réalisation de notre objectif ou de notre questionnement professionnel. Pour les informations qui demeurent dans la matrice, il est possible de les chiffrer selon leur degré d'importance ou d'impact sur le projet ou la décision à prendre.

Enfin, prenons une décision eu égard à notre objectif ou à notre questionnement professionnel. Il s'agit de s'interroger à savoir si nous allons de l'avant avec notre objectif compte tenu de nos forces et des

opportunités ou si nous attendons ou modifions l'objectif en raison de lacunes dans nos compétences ou de menaces dans l'environnement trop importantes.

Comment analyser notre SWOT personnel?

L'efficacité de la matrice réside dans l'objectivité de notre analyse. L'important demeure de maintenir un équilibre entre un optimisme qui nous pousse à enjoliver la réalité et un pessimisme qui nous amène à nous sous-estimer. Tentons d'être le plus factuel possible. Mettre notre analyse par écrit permet de prendre le recul nécessaire pour procéder à une auto-évaluation plus juste et complète. De même, demander une rétrospection de certains collègues, de proches ou de clients permet d'obtenir une vision plus juste de la situation.

Préalablement à une analyse globale de la situation, procédons à l'analyse de chaque cadran.

Les forces : Questionnons-nous sur la manière dont une compétence ou un atout pourrait enrichir notre questionnement professionnel ou s'intégrer dans la réalisation du projet.

Les faiblesses : Établissons un plan d'action pour combler nos lacunes, les compenser par des forces ou se former. Rappelons-nous que parfois un point faible n'est que l'envers d'une qualité. Comment miser sur cette qualité pour atténuer notre défaut? Le but est d'amoinrir l'impact négatif de nos défauts pour maximiser les chances d'atteindre nos objectifs.

Les opportunités : Faisons preuve d'ouverture. Les opportunités peuvent parfois s'éloigner d'un champ d'intérêt immédiat, mais réactiver certaines envies ou certains rêves anciens peut être très mobilisateur. Les opportunités sont à la croisée des chemins entre nos expériences passées et nos ambitions futures. Un pan de notre analyse devrait également porter sur l'accessibilité de ces opportunités. Est-ce que l'opportunité est raisonnablement facile à atteindre ou non?

Les menaces : Il s'agit de réfléchir sur la manière d'atténuer les effets négatifs d'aspects qui peuvent être un obstacle à notre développement professionnel ou à la réalisation de nos objectifs.

Quoi faire à la suite de l'analyse de notre SWOT personnel?

C'est beau d'analyser, mais par la suite il faut passer à l'action. Autrement formulé, mettons en place une stratégie afin de faciliter la réalisation de nos objectifs ou faire avancer notre questionnement sur notre carrière. Quelles sont nos opportunités? Quelles forces peuvent nous aider à saisir ces opportunités? Nous suggérons de mettre par écrit cette stratégie puisque l'écriture permet d'être plus précis dans la mise en œuvre de nos objectifs ou de notre développement de carrière et renforce notre engagement envers ces derniers.

Quel est le lien entre le SWOT personnel et la prévention des poursuites en responsabilité professionnelle?

Poursuivre une démarche d'amélioration continue en se fixant des objectifs professionnels ambitieux ou en faisant preuve d'introspection sur sa carrière se répercute nécessairement sur la qualité des services que nous rendons à nos clients. Inévitablement, la satisfaction des clients augmente et le risque de reproches diminue.

Voyons un exemple de l'application du SWOT personnel à la prévention des poursuites en responsabilité professionnelle.

Études de cas :

M^e ABC possède 10 ans de pratique et évolue dans un cabinet en pleine expansion. Pour faire face à un volume élevé de nouveaux mandats, le cabinet a engagé plusieurs jeunes avocats et stagiaires afin d'assister les avocats seniors dans leurs dossiers. Cela dit, cette relève est peu formée et peine à gérer leur pratique et à s'organiser. Ainsi, des erreurs ont été commises dans des dossiers et la gestion des attentes des clients est difficile. Quant aux associés seniors surchargés par le travail, ils disposent de peu de temps à consacrer à la formation des jeunes recrues.

M^e ABC est conscient que la situation pourrait rapidement dégénérer et mener au départ de plusieurs clients en plus de nuire à la réputation du cabinet. Il est également motivé à se démarquer et faire la différence au sein de son cabinet. L'idée d'établir un programme de mentorat germe dans son esprit. En effet, le cabinet est aussi constitué d'avocats, qui sans être seniors, ont suffisamment d'années de pratique pour être de bons mentors. Par contre, M^e ABC s'interroge à savoir s'il est la bonne personne pour mener à terme le projet. Il décide de faire son SWOT personnel.

Analyse de l'environnement interne (introspection)	
<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il s'exprime aisément et a le contact facile avec ses collègues • Il est organisé et possède une bonne capacité d'autogestion • Il a déjà fait du bénévolat dans un organisme sans but lucratif fournissant un service d'aide aux devoirs à des étudiants du secondaire • Il possède une bonne maîtrise de logiciels 	<p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'a pas d'expérience de mentorat en droit • Il n'a pas d'expérience en gestion de projet ou en supervision (n'a jamais supervisé de collègues en droit) • Il est impatient

<p>informatiques pouvant aider les recrues à s'organiser (Ex. : Outlook)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayant déjà travaillé avec plusieurs avocats seniors du cabinet, il connaît leurs attentes sur la qualité du travail à effectuer 	
Analyse de l'environnement externe (carrière)	
<p>Opportunités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il y a eu plusieurs embauches et les recrues ne sont pas prises en charge • Les mandats continuent à augmenter au sein du cabinet, le programme de mentorat conservera donc sa pertinence puisque d'autres embauches s'avéreront nécessaires 	<p>Menaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité que les recrues soient réticentes à montrer leurs lacunes • Possibilité que les avocats plus expérimentés manquent de temps pour s'engager dans la formation de leurs jeunes collègues

À l'issue de son analyse de type SWOT personnel, M^e ABC décide d'aller de l'avant avec le projet.

Sa stratégie est la suivante : Il utilisera ses forces pour atténuer les menaces identifiées dans son SWOT personnel. Plus particulièrement, il utilisera ses compétences en communication pour approcher les jeunes recrues et identifier leurs besoins de mentorat. Cela lui permettra d'évaluer leur niveau de réticence à consulter des collègues concernant la gestion de leur pratique. Il pourra aussi dissiper leurs inquiétudes.

Considérant qu'il a le contact facile avec ses collègues, il discutera avec ceux pressentis pour participer au mentorat afin de déterminer le temps dont ils disposent pour s'impliquer dans le projet et quelle forme pourrait prendre le mentorat.

Pour combler ses faiblesses, il s'inscrit à une courte formation en gestion de projet et supervision de personnes.

En conclusion, le SWOT personnel est un outil intéressant pour améliorer nos performances et approfondir notre réflexion sur notre développement de carrière. En plus, cette grille d'analyse s'inscrit dans la prévention des poursuites en responsabilité professionnelle. Alors, pourquoi ne pas l'utiliser?

Références :

Bastien Wagener, « Le SWOT personnel », *Se réaliser*, 9 octobre 2017, en ligne : <https://se-realiser.com/swot-personnel/>.

Équipe de Manager GO!, « Prenez en main votre carrière avec le SWOT personnel », *Manager GO!*, 25 juin 2021, en ligne : <https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle/dossiers-methodes/swot-personnel>.

Mikael Krogerus et Roman Tschäppeler, *Le livre des décisions*, Paris, Éditions Alisio, 2018, 176 p.

Stefano, « Comment faire un SWOT personnel? », *Blog Gestion de Projet*, en ligne : <https://blog-gestion-de-projet.com/comment-faire-un-swot-personnel/>.