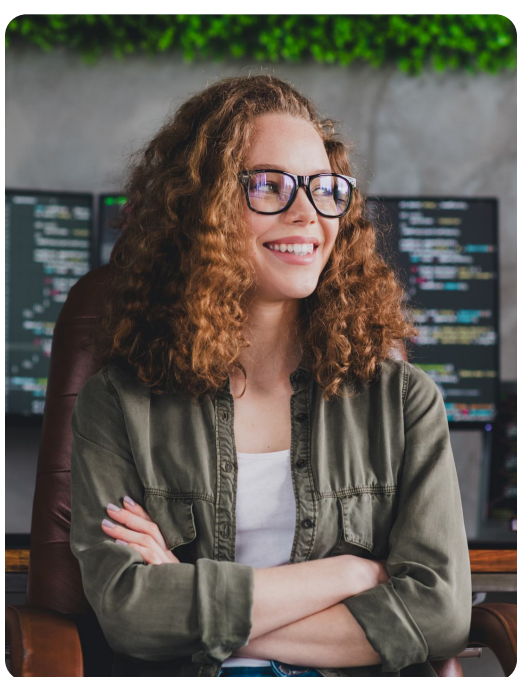


Planification de carrière : un guide à l'intention des responsables des talents



La planification de carrière, ou cheminement de carrière, est une façon de montrer aux employés comment ils peuvent progresser au sein d'une organisation et atteindre leurs objectifs de carrière. Offrir des parcours structurés pour l'avancement professionnel constitue un excellent moyen d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents. De plus, la planification de carrière est aussi une stratégie importante pour préparer l'avenir de la main-d'œuvre au sein de votre organisation dans un milieu en constante évolution.

Avantages de la planification de carrière



Une plus grande fidélisation des employés : Les employés recherchent fréquemment un autre emploi afin d'avoir plus d'occasions de faire progresser leur carrière. En définissant des voies claires d'avancement au sein de votre organisation, vous leur donnez les moyens de s'épanouir professionnellement sans avoir à quitter l'entreprise, ce qui vous permet de fidéliser davantage les employés de qualité.

Des objectifs et des attentes clairs : Grâce à la planification de carrière, tout au long du parcours des employés, ils sont avisés des actions à prendre afin d'évoluer dans leur poste et obtenir une promotion, ce qui crée un sentiment d'utilité et de responsabilité. Les organisations peuvent également travailler avec leurs employés pour établir des objectifs qui correspondent à la vision d'avenir de l'entreprise.

Amélioration du moral des employés : Lorsque les employés ont confiance que leur avenir est clairement défini au sein d'une entreprise, ils peuvent se sentir plus satisfaits et productifs au travail. Stimuler le moral des employés peut créer un meilleur environnement de travail pour tous. Cela peut également contribuer à une marque employeur plus attrayante.

5 étapes pour créer un plan de carrière

- Organiser une discussion sur la planification de carrière**
Planifiez un moment pour rencontrer chaque employé afin de discuter de la planification de carrière. Avant la rencontre, demandez à chaque employé de remplir un formulaire d'autoévaluation regroupant ses compétences, ses aptitudes ainsi que ses expériences et réalisations antérieures. De plus, demandez à l'employé d'identifier ses principaux objectifs et champs d'intérêt.
- Examinez une autoévaluation**
Pendant votre réunion, examinez ensemble leur formulaire d'autoévaluation. Demandez-leur d'expliquer chaque élément et de préciser tout ce qui se démarque. Puis, parlez-leur de leur poste actuel au sein de l'entreprise. Demandez-leur ce qu'ils préfèrent de leur emploi et s'il y a quelque chose qu'ils aimeraient changer.
- Examinez les objectifs de carrière de l'employé**
Après en avoir appris davantage sur votre employé, prenez le temps de discuter de ses objectifs de carrière. Posez-lui les questions suivantes :
 - Où vous voyez-vous dans un an ?
 - Où vous voyez-vous dans cinq ans ?
 - Si vous pouviez faire ce que vous souhaitiez au sein de l'entreprise, que feriez-vous ?
 - Cette entreprise vous aide-t-elle à atteindre vos objectifs actuels? Sinon, comment pourrions-nous faire mieux ?
 - Quelles compétences espérez-vous développer en travaillant ici ?
 - En quoi consiste votre emploi de rêve ?
- Trouver des postes au sein de l'entreprise qui correspondent à leurs objectifs**
En fonction de leurs réponses, réfléchissez aux postes ou responsabilités au sein de votre entreprise qui répondraient à leurs objectifs de carrière. Cela pourrait signifier qu'ils souhaitent évoluer verticalement au sein de l'entreprise vers un poste de direction. Vous pourriez également constater qu'en fonction de leurs champs d'intérêt, ils seraient plus satisfaits en changeant de service ou d'équipe au sein de l'entreprise.

Lorsque vous discutez des différents postes, informez-les des implications de chaque poste. Cela comprend la charge de travail, les tâches associées au poste, les responsabilités et les collègues potentiels. Faites preuve de transparence par rapport à ce à quoi ils doivent s'attendre et les aspects positifs.
- Créez un plan de carrière individualisé**
Une fois que l'employé a décidé de son cheminement idéal dans votre entreprise, créez un plan de carrière qui l'aidera à y parvenir. Cela comprend les objectifs qu'il devrait viser et les compétences qu'il devra développer. Dressez un portrait réaliste du temps qu'il lui faudrait pour passer à cette prochaine étape de sa carrière. Par exemple, si le poste qu'il désire éventuellement est actuellement pourvu, faites preuve de transparence quant au temps nécessaire pour y parvenir ou suggérez d'autres postes qui pourraient l'aider à atteindre ses objectifs.



Planification de carrière : foire aux questions

Quels types d'entreprises tirent le plus profit de la planification de carrière ?

Les grandes entreprises ont tendance à tirer davantage profit de la planification de carrière puisqu'il y a plus de postes et des occasions pour les employés de changer de fonction. Les petites entreprises qui prévoient prendre de l'expansion peuvent également en bénéficier puisque la direction peut créer de nouveaux postes en fonction des compétences et des objectifs des employés. Pour que la planification de carrière soit fructueuse dans votre entreprise, indiquez les différents niveaux et services de votre entreprise lors de vos rencontres avec vos employés. De plus, établissez des critères clairs sur les façons dont les employés peuvent passer d'un niveau et d'un service à l'autre.

La planification de carrière pose-t-elle des défis ?

L'un des défis peut être celui des employés qui ne souhaitent pas progresser dans l'entreprise. Ils peuvent simplement être satisfaits de leur poste actuel. Dans ce cas, permettez à l'employé de continuer à occuper son poste sans pression pour évoluer dans l'entreprise. Continuez à les rencontrer périodiquement pour savoir s'ils ont de nouvelles aspirations ou s'ils sont toujours satisfaits de leurs responsabilités actuelles. Un autre défi peut être le temps et les ressources nécessaires à la mise en œuvre et au maintien d'un solide programme de planification de carrière. Cependant, les avantages à long terme en matière de fidélisation et de développement des talents dépassent largement ces investissements initiaux.

Un employé de haut niveau peut-il tirer avantage de la planification de carrière ?

Presque tous les types d'employés profitent de l'établissement d'objectifs et d'attentes dans leur poste. Même si un employé de haut niveau ne peut pas progresser davantage dans l'entreprise, il peut tout de même évoluer dans son rôle et devenir un meilleur directeur. La planification de carrière peut l'aider à affiner son impact stratégique et sa contribution continue aux plus hauts niveaux. Cela garantit que même les talents au plus haut niveau de l'organisation continuent d'être perfectionnés et fidélisés.