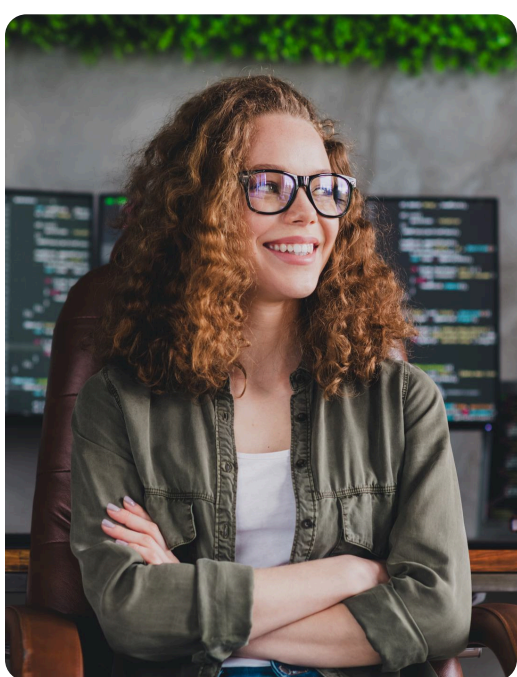


Planification de carrière : guide pour les responsables de l'acquisition de talents



La planification de carrière, ou cartographie de carrière, permet de montrer aux employé(e)s comment progresser au sein de l'entreprise pour atteindre leurs objectifs professionnels. Proposer des parcours structurés d'évolution professionnelle est un excellent moyen d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents. La planification de carrière est également une stratégie efficace pour assurer l'avenir des effectifs de votre entreprise dans un environnement qui change rapidement.

Avantages de la planification de carrière



Meilleure rétention des employé(e)s : les employé(e)s cherchent souvent du travail ailleurs afin de progresser dans leur carrière. En définissant des parcours d'évolution clairs au sein de votre entreprise, vous leur donnez les moyens de s'épanouir sur le plan professionnel, ce qui vous permet de conserver davantage de talents.

Objectifs et attentes clairs : grâce à la planification de carrière, les employé(e)s savent ce qu'ils et elles doivent faire pour évoluer dans leur poste et obtenir une promotion, ce qui favorise un sentiment d'utilité et de responsabilité. Les entreprises peuvent également collaborer avec leur personnel pour créer des objectifs en accord avec l'avenir qu'elles envisagent.

Moral des équipes : avec l'assurance d'un avenir clairement défini dans une entreprise, les employé(e)s peuvent ressentir plus de satisfaction et améliorer leur productivité. La motivation des employé(e)s peut aussi avoir une incidence sur la qualité de l'environnement de travail et rendre votre marque employeur plus attrayante.

5 étapes pour créer un plan de carrière

- 1 Discutez de la planification de carrière**
Discutez avec chaque collaborateur de son plan de carrière. Demandez-leur de remplir au préalable une fiche d'auto-évaluation reprenant leurs compétences, leurs aptitudes, leurs expériences passées et leurs réalisations. Demandez-leur aussi d'identifier leurs principaux objectifs et centres d'intérêt.
- 2 Analysez l'auto-évaluation**
Pendant l'entretien, revenez ensemble sur la fiche d'auto-évaluation, en approfondissant point par point ce qui en ressort. Abordez ensuite leur poste actuel au sein de l'entreprise, en leur demandant d'indiquer leurs domaines de préférence et leurs éventuelles suggestions de modifications.
- 3 Examinez les objectifs de carrière**
Après en avoir appris davantage sur vos collaborateurs, prenez le temps d'aborder leurs objectifs de carrière. Posez les questions suivantes :
 - Où vous voyez-vous d'ici un an ?
 - Où vous voyez-vous d'ici cinq ans ?
 - Si vous pouviez changer quelque chose dans cette entreprise, de quoi s'agirait-il ?
 - Cette entreprise vous aide-t-elle à atteindre vos objectifs actuels ? Dans le cas contraire, que pourrions-nous améliorer ?
 - Quelles compétences espérez-vous développer en travaillant ici ?
 - À quoi ressemble l'emploi de vos rêves ?
- 4 Trouvez des postes matchant leurs objectifs**
En fonction de leurs réponses, réfléchissez à des postes ou des responsabilités au sein de votre entreprise en accord avec leurs objectifs de carrière. Il peut s'agir d'une évolution verticale vers un poste de direction, ou de rejoindre un autre service ou équipe, qui correspond davantage à leurs centres d'intérêt.

Lorsque vous discutez des différents postes, décrivez tout ce qu'ils impliquent (dont la charge de travail, les tâches, les responsabilités et les collègues potentiels). Faites preuve de transparence sur ce qui les attend et ce qu'ils peuvent espérer.
- 5 Créez un plan de carrière personnalisé**
Une fois que l'employé(e) a décidé de la façon d'évoluer dans votre entreprise, établissez un plan de carrière pour l'aider. Celui-ci doit comprendre les objectifs à atteindre et les compétences à développer. Donnez une estimation réaliste du temps nécessaire pour franchir cette prochaine étape de carrière. Par exemple, si le poste convoité est actuellement pourvu, faites preuve de transparence sur les délais possibles ou suggérez d'autres postes qui pourraient l'aider à atteindre ses objectifs.



Planification de carrière : foire aux questions

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

Les grandes entreprises ont tendance à en bénéficier davantage, car il y a plus de postes et d'opportunités de changement. Les petites entreprises qui envisagent de se développer peuvent également en tirer des avantages, car la direction peut créer de nouveaux postes en fonction des compétences et des objectifs des employé(e)s. Pour que la planification de carrière soit bénéfique à votre entreprise, précisez ses différents niveaux et services lorsque vous rencontrez vos employé(e)s. En outre, créez un ensemble clair de critères pour passer d'un niveau et d'un service à un autre.

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

Certaines personnes peuvent ne pas souhaiter progresser au sein de l'entreprise et se satisfaire de leur poste actuel. Inutile dans ce cas de les pousser à évoluer. Rencontrez-les régulièrement pour savoir si elles ont changé d'avis. Le temps et les ressources nécessaires à la mise en œuvre et à la maintenance d'un programme de planification de carrière solide peut également constituer une difficulté. Cependant, les avantages à long terme concernant la rétention et le développement des talents l'emportent largement sur ces investissements initiaux.

Les collaborateurs haut gradés peuvent-ils bénéficier de la planification de carrière ?

Définir les objectifs et les attentes d'un poste présente des avantages pour presque toutes les catégories de collaborateurs. Même si les collaborateurs haut gradés ne peuvent pas progresser davantage dans l'entreprise, ils peuvent toujours évoluer dans leur poste et améliorer leur aptitude à diriger. La planification de carrière peut les aider à affiner leur impact stratégique et leur contribution continue aux plus hauts niveaux. Même les meilleurs talents peuvent ainsi s'épanouir et être fidélisés.