

Vous n'aurez pas la carrière de vos parents :

L'EVOLUTION DU MANAGEMENT DE CARRIERE



HIER



L'**entreprise** contrôlait les carrières.



Le CV comptait - ce document retraçant les performances et expériences passées était l'**outil d'évaluation clé pour de nouveaux recrutements**.



Les employés **gravissaient les échelons** - il fallait laisser le temps, « sois patient et attend ton tour ».



Les efforts se mesuraient aux heures passées au travail - premier arrivé, dernier parti, présentisme, la veste sur le dossier de la chaise.

L'objectif de développement de carrière



reposait sur les besoins de l'organisation.

Une compétence essentielle



maîtrise d'une seule compétence ou tâche spécifique.

Le plus recherché ...



l'expérience et la fiabilité.



Comment le progrès était-il mesuré ? Par l'augmentation des responsabilités, par le salaire, par la fonction.



Qu'est ce qui était récompensé / encouragé ? L'augmentation de la spécialisation des compétences ; la réduction du champ d'intervention ; la valeur apportée à l'entreprise.

Les managers

- » La **capacité à manager** était la compétence de leadership la plus importante
- » Leur rôle ... **retenir les employés peu importe le niveau de compétences.**
- » **Comment effectuaient-ils les rapports ...** Des évaluations de performances régulières - les mêmes pour tous ; des corrections identiques pour l'ensemble des collaborateurs.



Les **individus** contrôlent leur carrière.



Des évaluations de capacités et de compétences ; l'évaluation de potentiel et de compatibilité avec l'entreprise est l'**outil clé d'évaluation lors de nouveaux recrutements**.



Les employés **évoluent dans un réseau de carrière** - les projets intéressants et les promotions sont accordés à ceux qui démontrent le plus rapidement leur valeur.



Les efforts sont mesurés par les réalisations et les résultats, indépendamment du temps passé pour les obtenir.

Le développement de carrière



Il doit y avoir une jonction entre les objectifs / attentes de l'individu et les besoins de l'entreprise.

Une compétence essentielle



L'aptitude à apprendre et à développer de nouvelles capacités.

Le plus recherché ...



Le fait de contribuer, indépendamment de l'âge ou de l'expérience ; générer de la valeur (agilité).



Comment le progrès est-il mesuré ? Les employés tiennent leur propre bilan et développent en collaboration avec leur managers des indicateurs significatifs.



Qu'est ce qui est récompensé / encouragé ? Une amélioration continue des compétences ; la flexibilité/l'agilité ; l'employabilité par rapport au marché et pas seulement à l'employeur.

Les managers

- » La **collaboration** est la compétence clé de leadership.
- » Leur rôle ... encourager le développement et le **coaching des talents.**
- » **Comment effectuent-ils les rapports ...** en continu, des discussions avec chaque collaborateur sur sa carrière - adaptées à chacun ; des conseils proactifs pour encourager une croissance systématique.



AUJOURD'HUI