

Gestion de la carrière.



Principaux termes utilisés en gestion de carrière avec une brève définition.

Termes	Définitions
Etape de la carrière	Étapes progressives qu'une personne franchit dans des emplois qu'elle occupe au cours de sa vie active, afin de pouvoir atteindre une réussite professionnelle basée sur sa compétence et accompagnée d'un statut social enviable.
Plan de carrière	Esquisse sommaire de carrière élaborée par l'individu lui-même ou par l'organisation; c'est un guide pour marquer la progression dans la vie professionnelle.
Planification de la carrière ou développement de la carrière	Établissement d'activités précises, sous forme de dimensions prévisionnelles qu'une organisation met au point pour un employé ou qu'un individu lui-même envisage d'entreprendre au cours de sa vie professionnelle. Sous ces dimensions prévisionnelles, une série d'étapes minutieusement préparées dans tous les détails se succédant jusqu'à ce que le niveau hiérarchique désiré soit atteint.

Planification organisationnelle de la carrière	Désigne un certain nombre d'actions pouvant être entreprises par l'organisation en vue d'encourager les employés à développer des projets de carrière qui, tout en étant orientés vers le développement de leur potentiel, permettent en même temps à l'organisation de réaliser probablement plus facilement sa mission.
Conseiller en orientation	Personne dont le travail consiste à aider les individus de tout âge dans l'évaluation de leurs aptitudes et de leurs autres caractéristiques personnelles afin qu'ils puissent choisir les cours ou le domaine professionnel qui leur convient le mieux dans le milieu scolaire. En milieu organisationnel, elle sert à orienter les employés possédant des qualifications pour des postes spécifiques.
Carrière Hasardeuse	C'est lorsqu'une personne n'établit pas de plan de carrière au cours de sa vie professionnelle en vivant sa carrière comme elle se présente sans porter trop d'attention aux risques dus aux aléas du marché du travail.
Mentor	Personne compétente dans un domaine spécifique désignée dans une organisation, pour être responsable d'un autre employé et l'aider à acquérir certains rouages de la profession de façon que ce dernier accède à des postes hiérarchiquement plus élevés, prévus dans son plan de carrière.

Plafonnement de carrière	C'est lorsqu'une personne ne peut dépasser un niveau donné dans son plan de carrière en raison de difficultés personnelles ou de changements imprévus dans l'organisation pour laquelle elle travaille ou dans son secteur d'activité professionnelle.
Famille d'emplois	Groupe d'emplois ayant entre eux des liens étroits qui résultent de l'organisation technologique et administrative dans l'organisation ou du comportement des employés. On considère ces liens dans le choix des titulaires lors de l'établissement des conditions de travail et lors de la fixation des salaires.
Visibilité	C'est une qualité qui est un pré-requis pour toute personne qui désire développer sa carrière. C'est le fait d'être toujours visible lors de situations impliquant la présence de personnes qui peuvent agir sur sa vie professionnelle.

Quelques comportements qu'une personne peut adopter pour valoriser sa carrière.

Comportements	Explications
Etre visible	<ul style="list-style-type: none">- Être visible, c'est s'assurer que les autres nous connaissent, apprennent ce qu'on fait et ce qui nous distingue de la masse.- Savoir tirer profit de ses bons coups et de ses bonnes idées.- Trouver des moyens de contourner les conflits lorsque le milieu de travail présente plus d'orages que d'harmonie.
Etre vigilant	<ul style="list-style-type: none">- Soumettre ses idées par écrit et expédier des copies conformes mais avec efficacité.- Dire assez pour piquer la curiosité et assurer sa présence, mais pas trop pour que personne ne puisse réaliser nos projets.- Ne pas craindre de faire des représentations orales ou écrites dans son organisation de travail, ou pour des associations ou encore pour des collègues.

Etre responsable	<ul style="list-style-type: none">- Réaliser que le catalyseur principal pour aider à valoriser sa carrière, c'est soi-même.- Agir au lieu de réagir: chaque personne doit être en mesure de fixer ses objectifs de carrière et de prendre les dispositions pour y arriver.
Etre toujours prêt	<ul style="list-style-type: none">- Faire un bilan détaillé de ses activités en le révisant fréquemment.- Utiliser le résumé de son bilan d'activités lorsqu'une opportunité se présente à l'improviste
Maintenir ses contacts personnels	<ul style="list-style-type: none">- Conserver une liste des personnes dont on fait connaissance en affaires ou dans le cadre d'une activité sociale.- Se servir de ses connaissances lors de la recherche d'un emploi et même pour nous embaucher là où elles travaillent.
Se rendre indispensable	<ul style="list-style-type: none">- Trouver les moyens de se rendre indispensable dans son travail.- Être conscient que l'organisation ne cherche généralement pas à congédier, même quand les affaires vont au plus mal, celui qui:<ul style="list-style-type: none">-travaille un peu plus fort que d'autres ;- se porte volontaire pour des tâches ou pour des responsabilités supplémentaires, etc.

Être sensible aux nouvelles technologies	<ul style="list-style-type: none">- Être conscient que la formation professionnelle continue est nécessaire tout au long de la carrière.- Se situer, en s'informant par la lecture des journaux, des livres, de périodiques ou par d'autres publications.- Savoir que plus une personne est renseignée, plus elle aura de chance de garder son emploi ou d'être promue à quelque chose de plus Intéressant.
Se préparer à d'autres alternatives	<ul style="list-style-type: none">- Savoir qu'une des meilleures façons d'assurer sa carrière, c'est de se préparer à pouvoir remplir un autre poste que celui détenu présentement.- Être prêt à toute éventualité, car si l'organisation pour laquelle on travaille fait faillite, ou si l'industrie dans laquelle on œuvre est dans une mauvaise passe, on s'apercevra très rapidement que le marché du travail est étroit et hautement concurrentiel.
Avoir un portrait caractériel acceptable	<ul style="list-style-type: none">- Être tout le temps disposé à travailler et dynamique.- Être courtois, loyal, coopératif, honnête, etc.- Inspirer confiance.

Limites à la gestion sa carrière.

Limites	Explications
Ne pas se connaître assez soi-même	- Plusieurs personnes ne cherchent pas elles-mêmes à connaître leurs capacités, leurs valeurs, leurs ambitions liées aux objectifs de leurs carrières.
Viser trop haut	- Chercher à atteindre des objectifs professionnels ou un poste trop élevés. - Être trop gourmand pour ses possibilités.
Perdre confiance en soi-même	- S'apitoyer sur soi-même - Ne pas investir le meilleur de soi-même afin de fournir un rendement supérieur en vue d'obtenir une promotion convoitée. - Se contenter d'accepter facilement les pressions de la routine quotidienne
Trop capitaliser	- Chercher trop la réussite financière

Chercher trop la sécurité	<ul style="list-style-type: none">- Vouloir continuellement changer d'emploi mais ne jamais le faire.- Se laisser abattre en se trouvant des excuses comme: «les organisations n'embauchent pas après quarante ans», etc.
Remettre dans le temps	<ul style="list-style-type: none">- Présenter des comportements qui consistent à remettre souvent les décisions à plus tard
Être indécis	<ul style="list-style-type: none">- Difficulté à prendre des décisions- Attendre que les circonstances décident pour soi
Être trop émotif	<ul style="list-style-type: none">- Éprouver un mélange d'émotions difficiles à contrôler dues à des perceptions négatives face aux changements, comme de l'agitation, etc.
Avoir peur	<ul style="list-style-type: none">- Avoir peur de la nouveauté.- Avoir peur de ne pas être à la hauteur.- Avoir peur de la perte financière.- Avoir peur de la perte de son statut ou de la diminution de son prestige, etc.
Être trop stressé	<ul style="list-style-type: none">- Ne pas savoir contrôler le stress et se laisser dépasser en trop de circonstances.- Ne pas chercher à connaître les causes du stress et modifier sa façon d'en prévoir les menaces.

Quelques dimensions essentielles à l'avance d'une carrière.

Dimensions	Descriptions
Savoir se vendre, c'est être:	<ul style="list-style-type: none">- Enthousiaste: il faut savoir encourager les attitudes positives chez ceux qui prennent des décisions.- Informé: lire beaucoup et discuter avec d'autres de ce qui concerne notre profession.- Présent: être là au moment voulu pour être choisi comme porte-parole des amis, pour se faire des connaissances en relations publiques, etc.- Conscient: réaliser que la présence dans les organismes professionnels de sa spécialité est nécessaire pour vendre ses Idées.- Opportuniste: la fréquentation doit viser toujours «au-dessus» et rarement «au-dessous»- Sociable: ne pas négliger les événements sociaux de son organisation.- Éveillé: chercher à connaître ceux dont le poste nous intéresse- Capable: de se faire du marketing hors de son service et de son organisation, par des cours ou des sessions de formation,- Bien: avec certains, afin de se renseigner sur ce que les autres pensent de nous.

Etablir son image, c'est:

- Fournir les résultats souhaités dans les délais prévus
- Réussir dans la plupart de ses projets
- Comprendre largement l'ensemble de son secteur d'activité et les affaires de son organisation.
- Créer une image favorable face à la clientèle et aux partenaires commerciaux de l'organisation.
- Être bien avec les autres afin qu'ils puissent appuyer notre candidature au besoin.
- Défendre la position de son organisation au besoin.
- Être sûr de ses valeurs concernant sa profession.
- Chercher toujours à être visible mais avec prudence.
- Utiliser un vocabulaire approprié à son secteur d'activité et soutenir ses arguments avec rigueur.
- Évaluer et être prêt à défendre sa position sur des points à risque.
- Trouver le moyen d'obtenir de l'aide et des conseils à l'occasion d'apparitions publiques dans les médias.
- Tenir toujours compte de son apparence personnelle.

Etablir son image, c'est:

- Aider et reconnaître les efforts de ses collaborateurs puisqu'il y a possibilité d'obtenir leur loyauté totale.
- Éviter toujours d'identifier en public ses concurrents.
- Posséder une touche de «charisme ou de présence» qui poussera les autres à nous respecter.
- Garder toujours des contacts avec les personnes informées et influentes dans le domaine qui nous concerne en sachant en même temps leur parler, les écouter, connaître leurs perceptions, etc.