

Votre objectif : Explorer avec Ari ses motivations et ses objectifs de carrière

Partie 1 : Mettre les choses en contexte

Compétences à mettre en pratique : établir une relation; démontrer un réel intérêt et faire preuve d'empathie; comprendre ce que le membre de votre équipe attend de cette conversation.

Contexte

Les conversations de carrière constituent une nouvelle approche du développement professionnel chez Rio Tinto.

Les employés réfléchissent à leur performance basée sur les valeurs au fil du temps, à leurs motivations et à leurs expériences, ce qui les aide à planifier leur carrière en ayant des conversations transparentes avec leur gestionnaire. Cette approche continue invite les employés à définir ce que sont pour eux une carrière et une vie réussies. L'introduction de réflexions et de conversations de carrière est un véritable changement pour Rio Tinto. Par ce moyen, nous serons mieux à même de cerner ce qui est important pour nos employés, ainsi que les compétences et le talent dont nous disposons dans l'organisation.

Cette conversation fait partie de l'étape « Discussion » du processus. Vous rencontrez un membre de votre équipe pour avoir une première conversation de carrière ouverte et constructive afin d'examiner :

- les observations issues de la réflexion personnelle. Le membre de l'équipe a effectué sa réflexion personnelle et vous en a fait part avant la réunion – voir page suivante (notez que ce n'est pas une obligation dans cette approche – les employés sont encouragés à ne divulguer que ce qu'ils se sentent à l'aise de partager);
- vos observations, votre rétroaction et vos idées.

La discussion doit également porter sur :

- les possibilités de carrière et de développement;
- le moment de votre prochaine réunion pour convenir du résultat des conversations de carrière et des mesures de développement.

Situation actuelle de la carrière d'Ari

Ari est un membre important de votre équipe et vous estimez – preuves à l'appui – qu'elle peut progresser bien au-delà du cadre de son poste actuel. Vous voulez sincèrement l'aider à progresser. Vous vous entendez bien avec Ari, mais vous en savez relativement peu sur ses motivations et ses aspirations professionnelles. Vous comptez donc sur cette conversation pour connaître ses objectifs de carrière et déterminer ce que vous pouvez faire pour l'aider à les atteindre.

Vous savez qu'elle aime ce qu'elle fait et qu'elle a mentionné à quel point elle va au-delà des exigences de son poste actuel.

Partie 2 : Discussion sur la réflexion personnelle et les objectifs de carrière d'Ari

Compétences à mettre en pratique : poser des questions ouvertes; pratiquer l'écoute active; adopter un style de coaching ; explorer les motivations; trouver des façons de se dépasser.

- Encouragez Ari à parler de sa performance basée sur les valeurs au cours des dernières années (en maintenant l'accent sur les mesures qu'elle a prises pour atteindre ses objectifs), de ses motivations et de ses expériences, comme indiqué dans la réflexion personnelle (ci-dessous).
- Explorez ses réalisations.
- Soyez prêt à tenir compte des inquiétudes que peut avoir Ari.
- Soyez conscient des préjugés inconscients que vous pourriez avoir.
- Assurez-vous de comprendre les implications des réflexions et des motivations d'Ari pour son plan de développement de carrière.
- Examinez de quelle façon vous pouvez aider Ari à réussir, et/ou planifiez ensemble les mesures qu'Ari peut prendre.

Your self-reflection guide - Ari

Your future starts here - It's time to reflect on your values, motivation and experiences – three key elements that will help you and your leader understand where you are today.

1: Values-based performance

Building a view of your performance over the last 3+ years - considering 'what' you've delivered and 'how' (in line with our values of care, courage and curiosity)

Delivery I am proud of:

- Improving Efficiency project (2023) – Led project which delivered a 15% improvement over 12 months. Required engaging with 6 different teams and managing some difficult stakeholders with *care*. Demonstrated *curiosity* in relation to new ways of delivering
- Developing/supporting my team – 3 members of my team have been promoted in the last 18 months. Supported Freya through a challenging time (personally) - *care*.
- Developing Technically – Developed my software skills on new system to manage our assets – *curiosity*
- Everyday Respect – Spoke up to support two colleagues who I had observed being bullied by their manager – *courage*
- Instilling a culture of owning up to errors in the team – *courage*

2: Motivation

Motivational Drivers:

what motivates you, both personally and professionally (seek input from others)

Right now, it's doing a good job, seeing my team grow and keeping them safe. Spending time with my family and watching them grow. Paying off my mortgage in the next 3 years.

Learning Agility:

Your motivation to absorb, translate and contextualise new information.

I genuinely love learning new stuff. This is probably more important to me than straight progression/promotion.

Capacity:

Your ability to take on more and the challenge you have in your current role.

This is a challenge right now with my partner's recent promotion and needing to be more available at home.

Resilience:

How you manage challenges and recharge to work in a sustainable way.

Yoga and running!

Mobility:

Your motivation and ability to travel or relocate.

This feels a bit of a challenge right now, but I have travelled lots in my life and definitely want to do so if I can with RT – as long as it meets our families needs

3: Experiences

Your individual experience *within a function, business, process expertise area.*

Implemented two ESG projects in the last year, significantly reducing environmental impact and improving our standing with the local community.

Led the Improving Efficiency project last year.

Took led at my last site of community liaison, managing some challenging stakeholders.

Your breadth of experience *across functions, businesses, geographies, contexts.*

Operated in four different sites across two continents in the last 8 years.

Started in a frontline role and transitioned to a strategic efficiency role 2 years ago.

Your scale of leadership *and the size and complexity of teams/influence.*

Currently manage a team of 10. Have previously managed teams of 6 and 8.

Improving Efficiency project required me to engage with stakeholders across the whole site and 3 different functions.

Partie 3 : Aller de l'avant

Compétences à mettre en pratique : motiver, mobiliser et influencer le membre de votre équipe et terminer la discussion sur une note positive.

- Récapitulez les principaux points de la conversation, les mesures convenues pour aller de l'avant et les échéanciers.
- Exposez clairement ce qui suivra les étapes Pause, Réflexion et Vérification et le résultat des conversations de carrière. Veillez en particulier à ce qu'Ari comprenne que vous avez la responsabilité de faire des vérifications auprès des autres membres de l'équipe de direction pour vous assurer que les résultats et les occasions sont équitables dans l'ensemble de l'équipe.
- Rappelez à Ari de quelle manière vous allez l'aider à réussir et que ses efforts contribuent à notre réussite collective.
- Terminez la discussion sur une note positive.