

## Votre objectif : Soutenir le développement de Kai en lui recommandant d'élargir son expérience

### 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 de Kai

Kai 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. Elle a passablement avancé à ce niveau dans la même équipe/le même établissement. Elle est compétente, mais vous savez par expérience qu'elle devra élargir son expérience pour obtenir l'avancement auquel elle aspire. Jusqu'à présent, elle n'a pas montré d'intérêt à changer d'établissement et semble bien établie dans son équipe.

Lors de récentes discussions, vous avez été étonné de voir comment elle a mené un projet qui nécessitait une approche et des responsabilités très différentes des capacités qu'elle avait démontrées jusqu'alors et de voir qu'elle était même ravie d'acquérir de nouvelles compétences.

## Partie 2 : Discussion avec Kai sur sa réflexion personnelle et ses objectifs de carrière

Compétences à mettre en pratique : poser des questions ouvertes; pratiquer l'écoute active; adopter un style de coaching ; explorer les motivations; parler des capacités à développer; faire valoir les possibilités.

- Encouragez Kai à parler de sa performance basée sur les valeurs au cours des dernières années (en maintenant l'accent sur les mesures 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 Kai.
- Soyez conscient des préjugés inconscients que vous pourriez avoir.
- Aidez Kai à comprendre qu'elle doit élargir ses compétences pour progresser chez Rio Tinto.
- Parlez de vos propres expériences et de celles que Kai a évoquées dans sa réflexion personnelle pour l'amener à envisager différentes possibilités de développement et ce qu'elle pourrait en tirer.
- Examinez de quelle façon vous pouvez aider Kai à réussir, et/ou planifiez ensemble les mesures qu'elle peut prendre.

# Your self-reflection guide - Kai

**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)*

I believe I can go 2 or 3 steps up in the next 5 years and am motivated to achieve that. I have enjoyed taking on more responsibility as I have progressed and particularly like leading teams and setting the direction. I am ready for more responsibility.

### Learning Agility:

*Your motivation to absorb, translate and contextualise new information.*

I surprised myself a bit when I had to learn new skills for a recent project and really found the experience energising.

### Capacity:

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

I feel like I can easily perform in my current role and am ready for more responsibility, a bigger team and a bigger budget!

### Resilience:

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

I am quite protective of my downtime and deliberately use it to get away from the day job and recharge.

### Mobility:

*Your motivation and ability to travel or relocate.*

Not sure about this. I feel there is much in the current team/site that can stretch me. Our homelife where we are feels very secure.

## 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 two different sites in the country in the last 3 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 6. Have previously managed a team of 4.

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 : inciter l'employée à envisager des occasions d'élargir son expérience; influencer 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 que Kai 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 Kai qu'elle doit commencer à penser à changer d'équipe/d'établissement et que vous pouvez l'aider à le faire.
- Précisez ce que vous vous attendez à ce qu'elle fasse pour chercher de nouvelles occasions.
- Terminez la discussion sur une note positive.