

ARCHITECTURES DE CARRIÈRE DE LA PROCHAINE GÉNÉRATION

Ilene Siscovick, membre du partenariat, responsable de la solution d'architectures de carrière à l'échelle mondiale



Comme tout architecte vous le confirmerait, la structure qui présente à la fois stabilité et souplesse sera celle qui résistera aux chocs. Il en va de même pour la façon dont les emplois sont organisés au sein des entreprises.

Quand l'incertitude règne, les architectures de carrière doivent être assez solides pour que les processus de base des RH (comme le recrutement et le perfectionnement) puissent être reliés, mais assez élastiques pour s'adapter à des postes futurs, gérer des coûts et renforcer les capacités en matière de talents au fil du temps.

Bien conçue, une architecture de carrière intégrée numériquement permet aux organisations d'avoir accès à des compétences d'employés transparentes, et leur donne le contrôle pour orienter leurs meilleurs

talents vers les postes importants, la vitesse pour préparer des talents exceptionnels et intégrer une souplesse organisationnelle.

Elle agit aussi comme un guide visuel pour les perturbations. En mettant en parallèle les compétences d'employés et celles qui risquent d'être remplacées par l'automatisation, les RH peuvent relever les possibilités de recycler les employés et de trouver des nouveaux postes pertinents pour ceux qui perdraient leur emploi. Avec une architecture de carrière en place, il est possible de faire émerger un plan d'action pour façonner la main-d'œuvre du futur.

Ces architectures devront aussi s'adapter à la nouvelle tendance de « plateforme de talents ». Par cette approche, les organisations ne

comptent que sur un petit nombre d'employés pour jouer différents rôles, comme les rôles de leadership stratégique, de savoir-faire différencié en matière de capital intellectuel et en gestion de partenariat. Les modèles variables de dotation de personnel se traduiront par des compétences précises. Et les employés principaux pourront gérer le système au moyen de l'intelligence artificielle afin de déployer des effectifs en fonction d'événements particuliers, pour ensuite passer à autre chose.■

Pour en savoir plus, veuillez consulter l'article récent de Mercer (en anglais) : « 2020 Is Coming: Is Your Career Framework Ready? » (2020 est à nos portes : est – ce que votre architecture de carrières est prête?)¹⁵

¹⁵ Mercer, « 2020 Is Coming: Is Your Career Framework Ready? » (en anglais) (2020 est à nos portes : est – ce que votre architecture de carrières est prête?) 2018, <https://www.mercer.ca/fr/notre-philosophie/rapport-architectures-de-carriere.html>.

« Les exigences prévisibles d'il y a 10 ans ont été perturbées. Les employeurs et les employés doivent ensemble réfléchir aux possibilités futures et créer une plateforme afin de prévoir comment le travail évoluera, comme c'était le cas du poste lié au « récit numérique » qui n'existait pas il y a cinq ans. Les organisations opèrent une transition : de très structurée et linéaire, elles deviennent maintenant créatrices de parcours de carrière souples pour que les talents, les valeurs et aspirations diverses des employés soient en accord avec les besoins d'affaires. »

– Anne Fulton, chef de la direction et fondatrice, Fuel50 CareerPathing

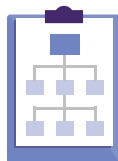
À QUOI RESSEMBLENT LES ARCHITECTURES DE CARRIÈRE DE LA PROCHAINE GÉNÉRATION ?



Puiser dans l'écosystème de talents pour avoir accès à des employés, à des travailleurs occasionnels, à des robots et à des centres de connaissances



Outiller les employés afin qu'ils puissent contribuer à la manière de Wikipédia au contenu des emplois qui évoluent



Tirer profit de la migration vers le nuage de système d'information des ressources humaines (SIRH) pour dégager des approches formatées qui sont adoptées à l'échelle de l'entreprise en matière d'architecture d'emplois pour obtenir un portrait juste des emplois actuels et de ceux du futur



Recruter, sélectionner et déployer des équipes au moyen d'une technologie de détermination de compétences

À PROPOS DE MERCER

Chez [Mercer](#), nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 115 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'oeuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous *inventons l'avenir, aujourd'hui*.

COMMENT MERCER PEUT VOUS AIDER

Valorisez votre main-d'oeuvre grâce à des stratégies bonifiées de gestion, de rémunération et de communication. Tirez profit d'analyses rigoureuses et de l'information fondée sur des données pour accroître l'efficacité de vos systèmes de gestion de la main-d'oeuvre. Mercer peut vous aider à mettre au point des propositions de valeur qui permettent de valoriser de façon adéquate les talents au sein de votre entreprise et de favoriser l'engagement.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.mercer.ca

Soyez du débat :

[@MercerCanada](#) [in Mercer Canada](#)