

SOMMAIRE

Introduction. Nouvelles Carrières et Nouvelle Gestion des Ressources Humaines	11
1. Logique organisationnelle et logique individuelle	11
2. Un nouveau contexte	13
2.1. <i>De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines</i>	13
2.2. <i>La nouvelle gestion des ressources humaines</i>	14
3. De la carrière traditionnelle à la carrière sans frontières.....	16
4. Conclusion : Vers la cogestion des carrières.....	19
CHAPITRE 1. De la carrière à la cogestion des carrières... 21	
1. Définir la carrière	23
2. Carrière et mobilité.....	25
2.1. <i>Mobilité verticale, horizontale et latérale</i>	25
2.2. <i>Mobilité géographique</i>	28
2.3. <i>Les échelles de carrière</i>	29
3. Nouvelles carrières.....	31
3.1. <i>Vers les carrières intelligentes</i>	31
3.2. <i>Articulation du JE et du JEU</i>	33
4. Conclusion : Vers la réussite de carrière.....	34

CHAPITRE 2. Réussite de carrière.....	37
1. Définitions	39
2. Critères de réussite de carrière	41
2.1. <i>Critères de réussite de la carrière objective</i>	41
2.2. <i>Critères de réussite de la carrière subjective</i>	42
3. Les déterminants de la réussite de carrière.....	43
3.1. <i>Personnalité et réussite de carrière</i>	44
3.2. <i>Capacité politique et réussite de carrière</i>	46
3.3. <i>Networking et réussite de carrière</i>	48
4. Conclusion : De l'importance du capital social.....	50
 CHAPITRE 3. Carrière et capital social.....	 53
1. Définitions	55
2. Soutien à 360 degrés.....	58
3. Le mentoring	64
3.1. <i>Relations formelles et informelles</i>	64
3.2. <i>Étapes de la relation</i>	66
3.3. <i>Les fonctions du mentor</i>	68
3.4. <i>Dysfonctionnements</i>	69
4. Conclusion : Vers les attitudes et orientations de carrière....	71
 CHAPITRE 4. Attitudes et orientations de carrière	 73
1. Des attitudes de carrière	76
1.1. <i>Attitudes de carrière sans frontières</i>	76
1.2. <i>Attitudes de carrière protéenne</i>	77
1.3. <i>La motivation de carrière</i>	78
1.4. <i>L'implication dans la carrière</i>	79
1.5. <i>L'orientation carriériste</i>	80
2. Des orientations de carrière	82
2.1. <i>Les ancrs de carrière</i>	83
2.2. <i>Cartes de réussite de la carrière interne</i>	87
3. Conclusion : Vers le contrat psychologique.....	89

CHAPITRE 5. Contrats psychologiques	91
1. Définitions	93
2. Contenu du contrat psychologique	95
3. Changement de contrat psychologique	98
4. Systèmes de carrière et contrats psychologiques	100
4.1. <i>Stratégie au cœur des systèmes de carrière.....</i>	<i>100</i>
4.2. <i>Capital humain au cœur des systèmes de carrière.....</i>	<i>103</i>
4.3. <i>Modèle intégré.....</i>	<i>106</i>
5. Conclusion : Vers l'employabilité	106
 CHAPITRE 6. Employabilité	 109
1. Définitions	111
2. Mesure de l'employabilité	116
3. Comment passer de l'emploi à l'employabilité ?	117
4. Vers une employabilité durable (et responsable)	119
5. Les dilemmes de l'employabilité.....	119
6. Conclusion : Le défi du temps	121
 CHAPITRE 7. Temps de Carrière.....	 123
1. Temps de la carrière traditionnelle.....	125
2. Temps de la carrière sans frontières	130
3. Arrêt sur carrière.....	131
3.1. <i>Le plafonnement structurel.....</i>	<i>132</i>
3.2. <i>Le plafonnement de contenu.....</i>	<i>136</i>
3.3. <i>Le plafonnement salarial.....</i>	<i>136</i>
4. Temps de carrière et attitudes de carrière	137
5. Conclusion : Vers les talents.....	141

CHAPITRE 8. Gestion des talents	143
1. Qu'est-ce qu'un talent ?	145
2. Des talents à la gestion des talents	148
2.1. <i>Approches et activités</i>	148
2.2. <i>Modèles d'identification des talents</i>	150
3. Talents : Savoir ou ne pas savoir.....	153
4. Conclusion : vers des carrières globales	154
CHAPITRE 9. Carrières Globales	157
1. Définitions	159
2. Carrières et stratégies internationales des entreprises	160
3. Objectifs pour l'expatriation et conséquences en termes de carrière	160
4. Réussite d'une carrière globale	162
5. Compétences pour les carrières globales.....	164
6. Types de mobilités internationales et carrières	165
7. Conclusion : Des outils et des carrières	169
CHAPITRE 10. Outils de gestion et cogestion des carrières	171
1. Outils de suivi de l'évolution des salariés	173
1.1. <i>L'évaluation administrative des salariés</i>	174
1.2. <i>Évaluation à 360 degrés pour une meilleure évolution</i>	175
1.3. <i>Les comités de carrière</i>	177
1.4. <i>La prospective des métiers</i>	179
1.5. <i>Programmes de mentoring</i>	180
1.6. <i>Bilan professionnel</i>	180
1.7. <i>Développement des talents</i>	180
2. Outils de développement des salariés.....	181
2.1. <i>Prospective personnelle</i>	181
2.2. <i>Cartographie des métiers</i>	182
2.3. <i>Bourse des emplois</i>	182

2.4. Formation relative aux compétences professionnelles	183
2.5. Formation à la carrière	183
2.6. Outils d'employabilité responsable	184
2.7. Outplacement.....	186
2.8. Coaching.....	187
3. Conclusion : Des outils pour la cogestion des carrières	187

Conclusion. La gestion des carrières est morte, vive la cogestion des carrières !..... 189

1. Vers la cogestion des carrières.....	189
1.1. De la gestion des emplois à la gestion des carrières	190
1.2. De la gestion à la cogestion des carrières	190
2. Pour quel avenir des carrières ?	191
2.1. Quels modèles de carrière ?.....	191
2.2. Faire face à la complexité des carrières	193
3. Une cogestion des carrières « vertes »	195
3.1. Indicateurs de carrière	195
3.2. Vers une labellisation « Investor for employability ».....	197
4. Combiner le <i>Je</i> et le <i>Jeu</i> pour une plus grande liberté	198

Bibliographie 201

Table des figures 225