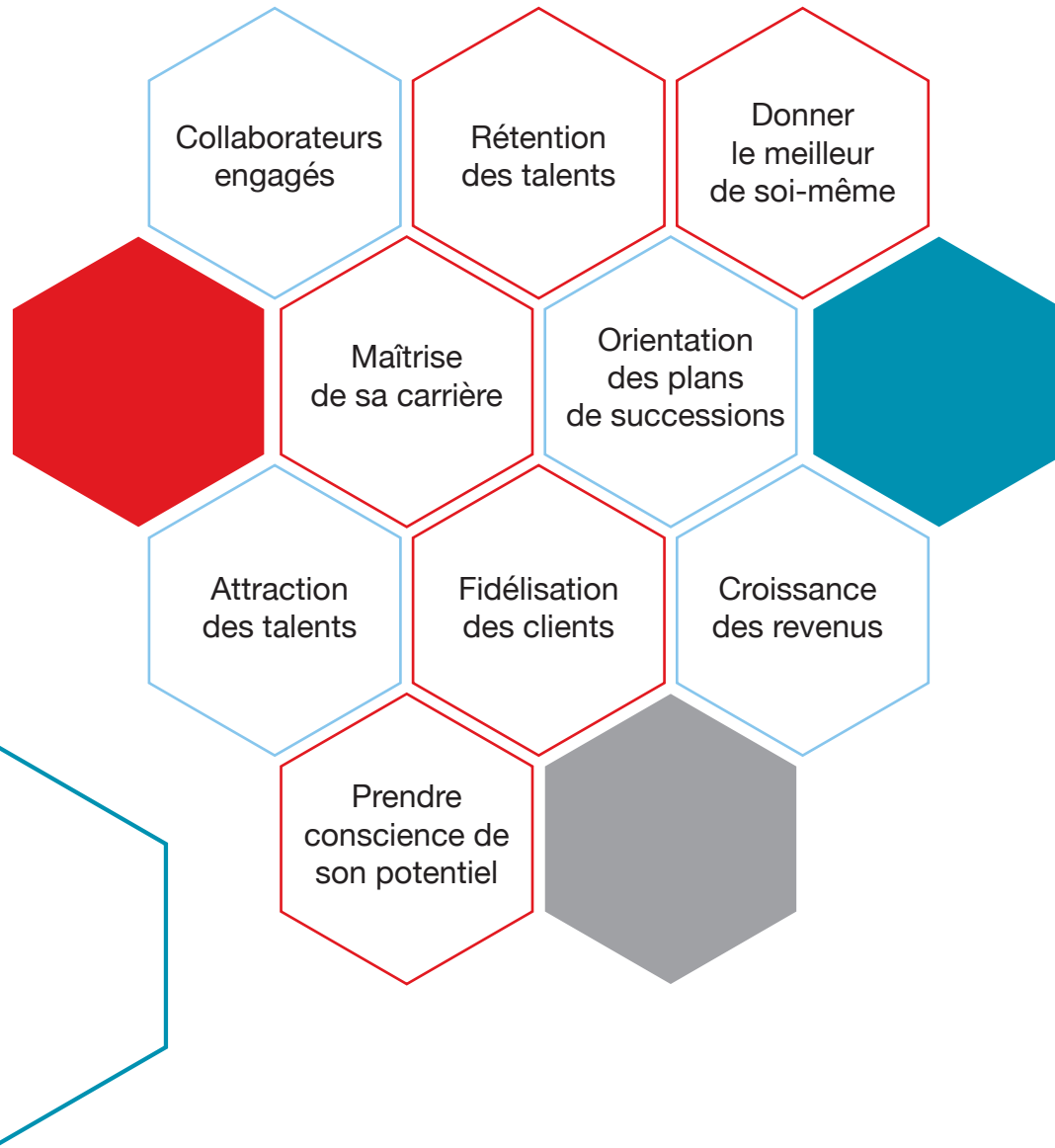




Construisez votre carrière  
et mettez en œuvre  
votre Plan de Développement

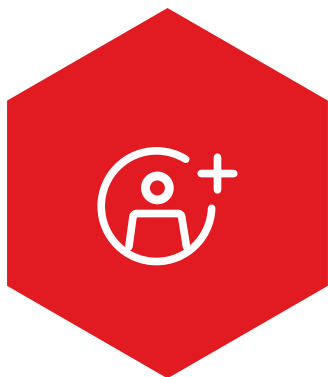
# Pourquoi établir son plan de développement?



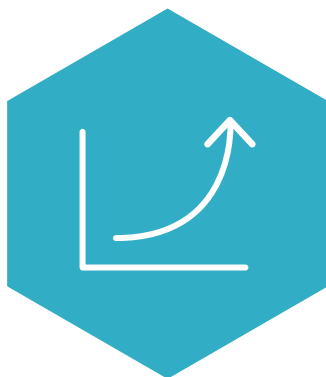
# Pourquoi établir son plan de développement?

| <div>VOTRE RÔLE ACTUEL</div>                                           |  | <div>VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL</div>                                                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Objectifs opérationnels                                                |  | Objectifs de développement                                                                                                                         |  |
| Alignés avec vos responsabilités actuelles                             |  | Alignés avec votre future contribution;<br>accroissement de vos responsabilités ou un nouveau poste                                                |  |
| Définis en fonction de votre poste et la stratégie de l'entreprise     |  | Définis en fonction de vos aspirations de carrière<br>et les besoins de l'entreprise à plus long terme                                             |  |
| Etablis en début d'année durant la campagne<br>de saisie des objectifs |  | Etablis à mi-année durant la campagne<br>des plans de développement                                                                                |  |
| L'évaluation annuelle est appréciée en fonction de leur atteinte       |  | Aucune évaluation liée à ces objectifs, ils sont définis dans<br>le cadre de votre développement et de votre accompagnement<br>dans votre carrière |  |
| Entérinent la tenue de votre poste                                     |  | Identifient les moyens d'acquérir de nouvelles compétences,<br>savoirs, le développement par l'expérience, les feedbacks<br>et l'apprentissage     |  |

# Prenez le temps d'évaluer vos points forts et vos priorités de développement



Quels sont mes points forts ?



Quelles sont mes priorités de développement ?



# Saisissez vos axes forts et axes de développement dans Workday

The screenshot shows the Aon Workday interface for the 'Complete Employee Plan'. The top navigation bar is red with the Aon logo and a search bar. Below it, the 'Inbox' section is visible. The main content area is titled 'Complete Employee Plan' and includes a subtitle '2019 Colleague Strengths, Opportunities & Development Plan:'. The interface is divided into two main sections: 'Strengths & Development' and 'Development Plan Items'. The 'Strengths & Development' section contains two questions: 'What are your strengths to build on?' and 'What are your development priorities?'. Each question has an 'Employee Evaluation' field and an 'Answer' field. The 'Development Plan Items' section has an 'Add' button. At the bottom, there are three buttons: 'Submit', 'Save for Later', and 'Close'.

**Complete Employee Plan**  
2019 Colleague Strengths, Opportunities & Development Plan: Employee Name (ID) - Employee Plan Actions

Review Period  
01/01/2019 - 10/31/2019

3 day(s) ago - Effective 10/31/2019

Help text 1

**Strengths & Development** Guide Me

Question  
What are your strengths to build on?

Employee Evaluation

Answer

Question  
What are your development priorities?

Employee Evaluation

Answer

**Development Plan Items** Guide Me

Add

Submit Save for Later Close

- Identifiez et saisissez vos axes forts sur lesquels capitaliser
- Définissez et saisissez vos axes d'amélioration sur lesquels vous développer

# Soyez acteur dans le pilotage de votre carrière



**Quelles expériences  
développent  
mon expertise  
et m'engagent ?**

- Quel est mon domaine d'expertise ?
- Que puis-je améliorer ?
- Quelles sont les missions qui m'engagent ?
- Quelles sont les missions les plus chronophages dans mon poste ?

**Qu'ai-je appris  
sur moi-même ?**

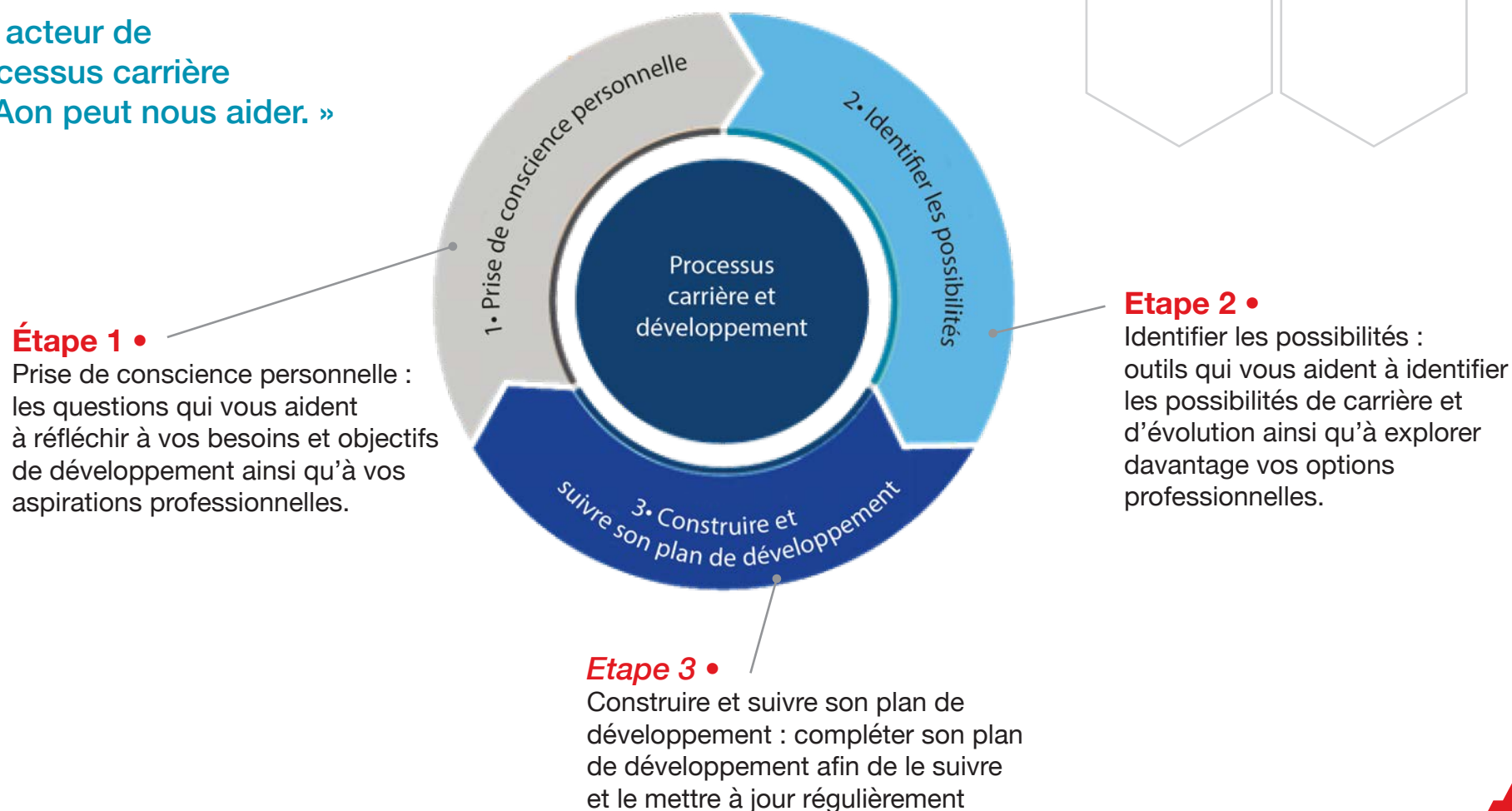
- Comment aborder mes aspirations de carrière ?
- Comment développer mon réseau ?
- Quels sont mes objectifs ?
- Que dois-je apprendre ou développer ?

**Comment prendre  
conscience  
de mon potentiel ?**

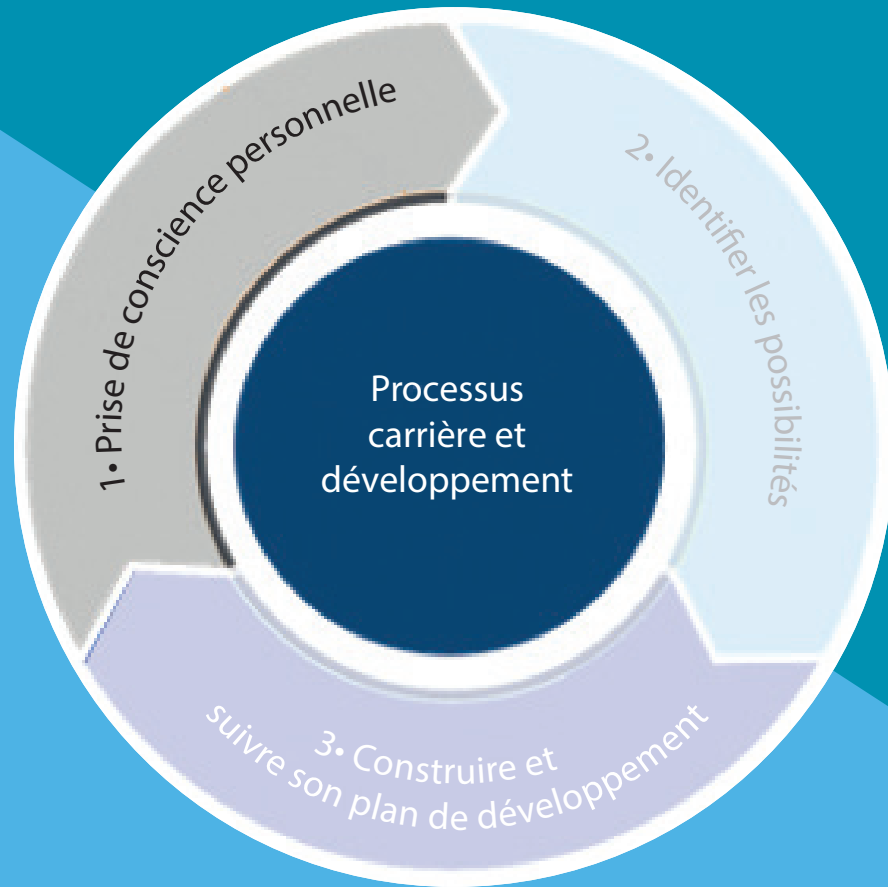
- Comment faire la différence ?
- Quelles compétences au sein d'Aon puis-je explorer ?
- Sur quels projets puis-je travailler ?
- Qu'ai-je mis en pratique à la suite d'expériences passées ?

# Notre approche pour élaborer un plan de développement à fort impact

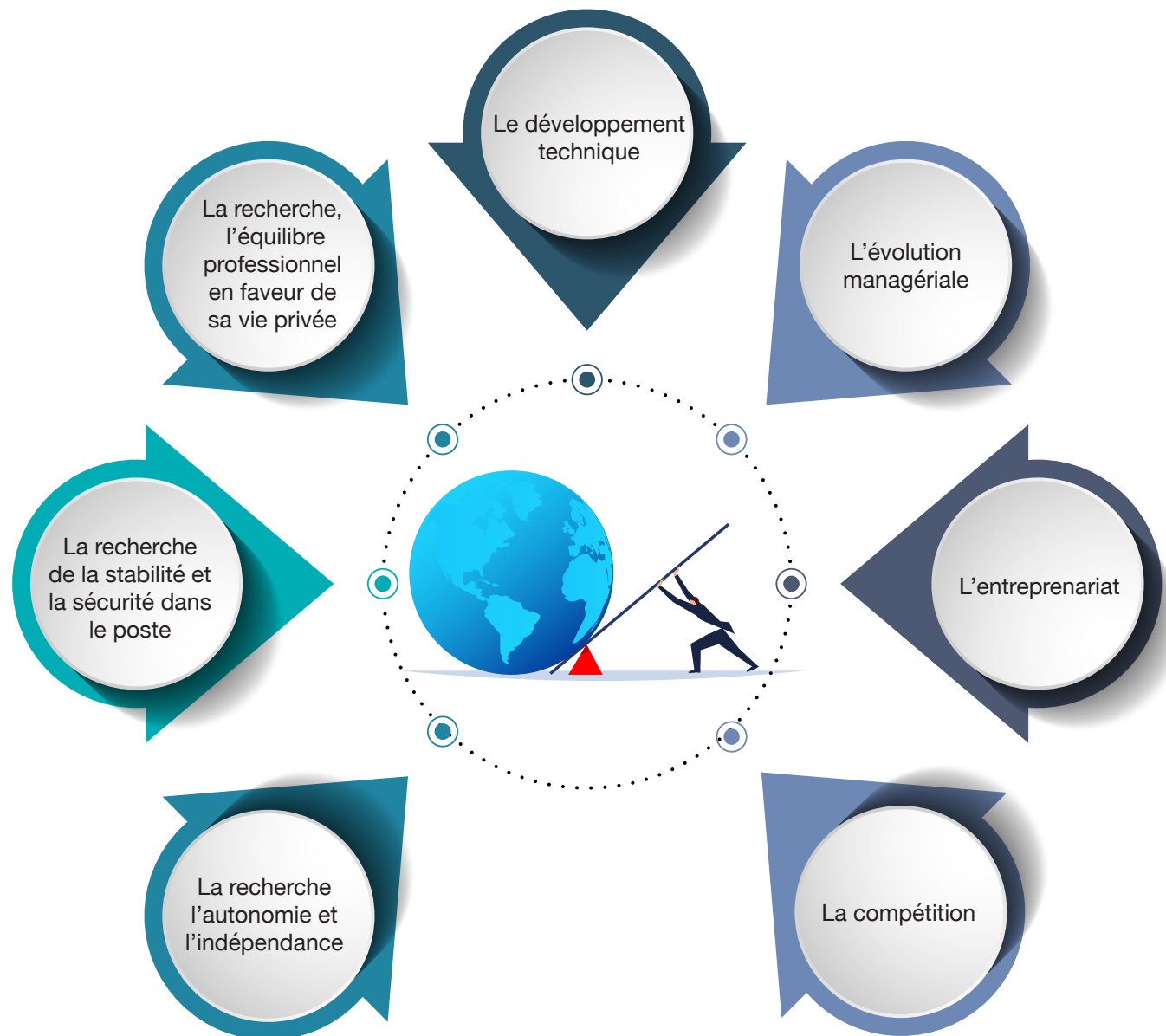
« Nous sommes tous acteur de notre carrière ; le processus carrière et développement d'Aon peut nous aider. »



# Étape 1. Prise de conscience personnelle



# Quelles sont vos moteurs de motivation dans votre carrière?



# L'analyse Swot

- Sur quel projet avez-vous travaillé cette année ?
- Qu'est-ce qui s'est bien passé ?  
Qu'est-ce qui s'est moins bien passé ?
- Quelles compétences avez-vous mises en œuvre dans vos dernières missions et que vous n'utilisez plus à présent ?
- Avez-vous reçu un feed-back sur la maîtrise de vos compétences ?
- Comment votre entourage peut-il vous décrire ?



- Comment pouvez-vous améliorer vos points forts identifiés ?
- Dans quels domaines pourriez-vous devenir un expert ?
- Comment pouvez-vous capitaliser sur vos points forts ?
- Comment pouvez-vous transmettre vos compétences ?

- Quels risques pourraient entraver votre succès ?
- Quelles seraient les conséquences si vous deviez ne pas vous développer dans un domaine en particulier ?
- Quels domaines pourraient vous donner de la valeur ajoutée ainsi que pour vos clients ?

- Quels feed-backs de développement avez-vous reçu de votre manager ? De vos clients ? De vos pairs ?
- Sur quels sujets souhaitez-vous vous améliorer ?
- Si vous pouviez revenir sur une expérience passée, quelle serait-elle et que feriez vous différemment ?
- Qu'est-ce qui vous a empêché d'atteindre le résultat attendu ?

## Étape 2. Identifier les possibilités



2

# Définir ses axes et objectifs de développement

## VOTRE AXE DE DÉVELOPPEMENT

## SE POSER LES BONNES SQUESTIONS

| Objectifs opérationnels                           | Objectifs de développement                                          |                                                                        |                                                                                     |                                                |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Monter en compétences dans mon poste actuel       | Comment puis-je être plus efficace ?                                | Comment mon poste doit évoluer pour suivre les évolutions du marché ?  | Quels sont les aspects de mon poste que j'apprécie, ceux qui me plaisent le moins ? | Comment mon poste est-il évolutif ?            |
| Elargir mes responsabilités dans mon poste actuel | Quelles responsabilités supplémentaires je peux prendre en charge ? | Quel(s) nouveau(x) projet(s) pourrais-je piloter ?                     | Comment pourrais-je élargir mes missions ?                                          | Est-ce que j'exploite toutes mes compétences ? |
| Changer de poste                                  | Est-ce que j'ai de l'expérience au sein d'autres départements ?     | Est-ce que je maîtrise parfaitement les missions de mon poste actuel ? | Ce que je fais me passionne t-il                                                    | Ai-je identifié des opportunités ?             |

## Étape 3. Construire et suivre son plan de développement

3



# Projetez-vous

Comment puis-je  
me développer  
au cours des 12  
prochains mois ?

## VOTRE AXE DE DÉVELOPPEMENT

## SE POSER LES BONNES QUESTIONS

| Objectifs opérationnels                           | Objectifs de développement                                          |                                                                        |                                                                                     |                                                |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Monter en compétences dans mon poste actuel       | Comment puis-je être plus efficace ?                                | Comment mon poste doit évoluer pour suivre les évolutions du marché ?  | Quels sont les aspects de mon poste que j'apprécie, ceux qui me plaisent le moins ? | Comment mon poste est-il évolutif ?            |
| Elargir mes responsabilités dans mon poste actuel | Quelles responsabilités supplémentaires je peux prendre en charge ? | Quel(s) nouveau(x) projet(s) pourrais-je piloter ?                     | Comment pourrais-je élargir mes missions ?                                          | Est-ce que j'exploite toutes mes compétences ? |
| Changer de poste                                  | Est-ce que j'ai de l'expérience au sein d'autres départements ?     | Est-ce que je maîtrise parfaitement les missions de mon poste actuel ? | Ce que je fais me passionne t-il                                                    | Ai-je identifié des opportunités ?             |

# Développer votre réseau

**Elargir mon réseau professionnel**

**Etablir la connexion**

**Identifier les bonnes personnes**

**Rester en contact**



# Le développement au sein d'Aon

## EXPÉRIENCE

### 70 % du développement

- Travail en binôme avec un collaborateur du même secteur d'activité
- Passer du temps avec un collaborateur d'une autre branche d'activité
- Développer son réseau interne ou externe
- Travailler sur des projets
- Assurer le remplacement d'un collègue
- Partager une expérience professionnelle
- Participer à des réflexions collectives
- Observer
- Détachement ponctuel sur un autre poste

## RETOUR D'EXPÉRIENCE

### 20 % du développement

- Accompagnement dans le cadre de l'emploi occupé
- Mentoring
- Retour d'expérience de ses pairs
- Demander des retours d'expérience aux managers décisionnaires
- Présenter ses idées aux autres
- Solliciter les conseils des autres afin de développer une vision différente.

## FORMATION

### 10 % du développement

- Ateliers internes
- Déjeuner et Apprentissage
- E-learning
- Ateliers ou séminaires externes
- Adhésion à des clubs/groupements professionnels
- Certification professionnelle
- Auto apprentissage  
ex : reportages, lectures, recherches.

# Préparation et déroulement des entretiens de développement

| PRÉPARATION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ENTRETIEN DE DÉVELOPPEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | PLAN DE DÉVELOPPEMENT                                                                                                                                                                                                                       | ENTRETIENS DE SUIVI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Collaborateur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Consultation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre de développement d'Aon University (70/20/10)</li> <li>• Aon University : Pages My Career (Ma carrière)</li> <li>• Plan de développement actuel (si disponible)</li> </ul> <b>Création :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Description sommaire des aspirations de carrière</li> </ul> | <b>Répondez aux questions :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment voyez-vous votre situation dans 1-3 ans?</li> <li>• Quelles opportunités de développement pourraient vous aider à développer vos compétences?</li> <li>• Dans quelle mesure est-ce cohérent avec les besoins et la stratégie de l'organisation ?</li> </ul> <b>Discussion :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités de développement et aspirations de carrière</li> <li>• Clarifier les attentes</li> </ul> | <b>Finalisation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de développement basé sur les aspirations de carrière et sur l'entretien avec le manager</li> <li>• Saisir les détails du plan de développement dans Workday</li> </ul> | <b>Suivi :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de développement avec votre manager</li> <li>• Mise en cohérence des objectifs avec les spécificités de votre situation et les priorités de l'entreprise</li> </ul> <b>Discussion :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenir des étapes suivantes et du prochain rendez-vous de suivi.</li> </ul> |
| Manager                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner les ressources disponibles et les remémorer au collaborateur</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poser des questions et discuter avec le collaborateur de ses aspirations de carrière et des possibilités de développement à sa disposition</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner le plan de développement du collaborateur</li> <li>• Apporter des commentaires et des recommandations</li> </ul>                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que des entretiens de suivi du développement ont lieu régulièrement</li> <li>• Modèle de bonnes pratiques</li> </ul>                                                                                                                                                                                                     |

Consultez la rubrique  
de formation via  
Workday Upoint Learning Resources  
et retrouvez toutes les vidéos,  
tutoriels du groupe!

Votre Responsable  
Ressources Humaines  
reste également à votre écoute.





Questions ?