

Rappel des définitions de chaque rubrique du fil conducteur de carrière

« Hiérarchiser des caractéristiques qui concernent les tâches exercées et l'environnement dans lequel elles s'exercent ». Elles sont définies par Edgard H. SCHEIN. Il les limite à neuf afin de faciliter l'émergence de celles qui sont les plus significatives.

Voici les neuf caractéristiques retenues :

Expert (MF) : le Cadre cherche à exercer ses dispositions dans un domaine particulier. Citons : Marketing, Ventes, Ressources Humaines, Production, Ingénierie, Informatique... Toute sa carrière aura été centrée sur le domaine d'activité choisi au démarrage de sa vie professionnelle

Manager (RESP) : Les capacités de commandement ont, dès le départ, constitué le mode d'action. Ainsi, ce sont les autres qui travaillent sous directives, rarement le Cadre concerné qui s'implique directement

Autonomie (AUT) : Le Cadre souhaite s'affranchir des contraintes de l'entreprise pour créer son territoire. Il en définit les limites et gare à celui qui serait tenté d'y faire une incursion sans son autorisation ! Ainsi, il sera difficile de faire accepter une promotion au Cadre autonome dès lors que cela modifierait sensiblement sa liberté d'action

Sécurité (SEC) : Le Cadre occupe un poste qui lui assure la garantie de l'emploi et l'assurance d'un revenu payé avec régularité, chaque mois. Les secteurs bancaires, ceux de l'assurance, les Services Publics sont des illustrations des activités où se recrutent les fanatiques de la sécurité. Certains grands groupes du Secteur Privé peuvent, aussi, être retenus

Environnement (ENV) : Le jeune Cadre va essayer de commencer sa carrière professionnelle dans un grand groupe : c'est, pour lui, la possibilité de faire évoluer ses missions sans avoir à changer de Société. Il est fréquent, aussi, de constater qu'avec l'âge et de grands enfants, la stabilité de l'environnement devient un facteur déterminant de choix de poste ou d'entreprise.

Service aux autres (SERV) : Les valeurs morales participent aux évolutions professionnelles. L'aide aux autres, l'harmonie sur le lieu

de travail, la possibilité de se dévouer, de rendre des services, de s'associer à des efforts charismatiques sont des éléments pris en compte. Lorsque ces centres d'intérêt sont fondamentaux, le salaire devient accessoire dans la négociation du poste

Variété des tâches (VAR) : Le Cadre aime s'impliquer dans différentes missions qu'il conduit souvent simultanément. Il n'est pas possible de lui imposer de focaliser toute son énergie sur une seule tâche durablement. C'est stimulant, pour lui, de disperser son attention sur plusieurs sujets, cela ne nuit pas à son efficacité.

Notoriété de l'entreprise (NOT) : Est-ce important, pour vous de travailler chez LANVIN plutôt que dans la société DURAND ? Est-ce que, dès votre embauche, vous vous comportez comme si vous étiez le propriétaire de l'entreprise ?

Les Cadres qui s'identifient à leur entreprise se reconnaîtront dans cette caractéristique où se retrouvent, souvent, les personnes qui ont bénéficié d'une éducation au-dessus de la moyenne.

Création (CRE) : Il est des Cadres qui passent leur vie professionnelle à créer des entreprises, à relancer les services qui leur sont confiés, à innover pour complètement transformer les missions et les hommes qui dépendent d'eux.

L'esprit de création caractérise leur parcours. S'ils ont près de vingt années d'Entreprises, ils seront tentés de se lancer dans la création de leur propre société.

Votre Conseiller va vous apporter tous les commentaires utiles à l'utilisation des conclusions de votre test.

Note : En général, si vous êtes demandeur d'emploi, le critère SECURITE est surévalué dans les cotations précédentes.