****

**Votre profil de valeurs (ancres) de carrière**



Madame, Monsieur,

Je vous présente ici le profil de vos valeurs (ancres) de carrière construit sur la base de vos réponses au questionnaire sur les ancres de carrière. Vous trouverez ainsi ci-dessous un graphique présentant les scores que vous avez obtenus pour chacune des 9 ancres sur une échelle allant de 5 (pas vraiment importante) à 25 (d’une importance capitale). Une description détaillée relative à chacune des ancres vous est également donnée.

Dans l’ensemble, ce feedback est à considérer uniquement d’un point de vue personnel. Le but est d’identifier les deux ancres qui ont obtenu les plus grands scores et de réfléchir à l’écho que le contenu de ces ancres engendre chez vous et à la manière dont elles peuvent vous être utiles pour éclairer et orienter vos choix et décisions de carrière.

**Votre profil de valeurs de carrière**

**Descriptions**

**Ancre *Technique* :**

Les personnes qui priorisent cette ancre sont conscientes de l’importance des savoirs et savoir-faire techniques dans un domaine particulier, mais aussi de leur durée de vie dans le temps. Elles attendent une juste évaluation et récompense de leurs savoirs et savoir-faire par des promotions qui sont importantes à leurs yeux et restent attentives au maintien et au développement de leurs compétences techniques car elles sont conscientes du risque d’obsolescence de ces compétences, surtout au sein d’une entreprise soumise à un environnement compétitif et très changeant. Les politiques d’entreprise relatives à la formation feront l’objet de toutes les attentions. Ainsi, les personnes concernées attendent une juste reconnaissance de leurs talents. Ces personnes sont plus sensibles à la reconnaissance de leur expertise par leurs pairs, qu’une tape dans le dos d'un superviseur qui ne comprend pas ce qui a été accompli et combien cela a pu être difficile. Au niveau de cette ancre, l’acquisition des savoirs et savoir-faire techniques et leur maintien à niveau est l’objectif central de la personne par rapport à sa carrière. Les opportunités de croissance dans cette ancre seront réalisées à travers le suivi de formations continues mais, également, par des changements réguliers de postes, aux fonctions variées qui permettent des nouveaux apprentissages et défis. Les personnes concernées aiment être reconnues pour leurs compétences techniques et valorisent leur transmission. De ce fait, elles aspirent à ce que leurs compétences soient toujours opérationnels et utiles. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre des possibilités de formation offertes au sein d’une entreprise et de l’évolution des métiers dans le marché du travail.

**Ancre *Managériale***:

Les personnes qui priorisent cette ancre cherchent à occuper des postes et des fonctions de plus en plus importantes dans la hiérarchie d’une entreprise. Elles doivent pour cela développer des compétences managériales analytiques, interpersonnelles et émotionnelles pour pouvoir contribuer efficacement au succès de l’entreprise, prendre des décisions importantes dans des situations d’incertitude et de crise et influencer et gérer des équipes de personnes sans laisser transparaître leurs émotions. Ces personnes sont motivées par la prise de responsabilités qui intègre à la fois les échanges avec les subordonnés et la hiérarchie. Les promotions vers des postes à responsabilité sont des signes de reconnaissance qu’elles attendent et espèrent mériter. Ces personnes vont être comblées dans des postes qui demandent la gestion d’une équipe de personnes, la participation aux décisions stratégiques de l’entreprise et l’accomplissement d’un ensemble de tâches et de missions qui requièrent un certain savoir-faire technique et des capacités managériales. Les possibilités de croissance dans cette ancre dépendent des opportunités réelles d’avancement au sein de l’entreprise et du degré de motivation et de l’ambition de la personne à vouloir progresser dans la hiérarchie d’une entreprise.

**Ancre *Autonomie/Indépendance*** :

Cette ancre caractérise des personnes à la recherche de postes avec un minimum de supervision. Elles sont animées par un besoin d’autonomie et d’indépendance dans la réalisation des tâches et des missions professionnelles. La plupart du temps, elles ne veulent pas qu’on leur dise ce qu’elles doivent faire. Elles veulent pouvoir travailler à leur propre rythme, selon leurs propres méthodes et horaires. Gravir les échelons d’une entreprise peut être un moyen recherché pour augmenter son niveau d’autonomie. De plus, la maîtrise de toute la chaîne d’activité et la bonne connaissance de l’environnement par un développement du réseau peut permettre à la personne de développer l’autonomie qu’elle a besoin pour la réalisation de ses tâches et l’organisation de ses activités. L’ampleur de l’autonomie accordée ou acquise va être une forme de reconnaissance. Chaque personne a besoin d’un certain niveau d'autonomie dans sa vie et l’importance de ce besoin varie tout au long de la vie. Mais, certaines personnes ont un besoin récurant de maîtriser le cours de leur vie. Si elles sentent que leur entreprise est contraignante et restrictive, elles préfèreront quitter l’entreprise et se mettre à leur propre compte ou de chercher des emplois dans d’autres entreprises offrant un maximum de liberté. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre à la fois de la confiance des supérieurs directs qui permettent une certaine latitude dans l’exécution des tâches et de l’organisation de son activité ou de la quantité d’autonomie inhérente à un poste donné.

**Ancre *Sécurité/Stabilité*** :

Les personnes qui priorisent cette ancre cherchent des entreprises offrant une sécurité d'emploi, celles qui sont avant tout réputées pour leur faible taux de licenciement, qui offrent de bons régimes de retraite, des avantages sociaux et un système de récompense basé sur l'ancienneté et la loyauté. Chaque personne a besoin d'un certain niveau de sécurité et de stabilité dans sa vie. De même, à certaines étapes dans la vie, la sécurité et la stabilité financière peuvent prédominer et être activement recherchée, par exemple lorsqu'on fonde une famille ou qu'on approche de la retraite. Cependant, pour certaines personnes, les besoins de sécurité et de stabilité sont récurrents et prédominants tout au long de leur vie, et ces préoccupations guident et limitent la majeure partie de leurs décisions en matière de carrière. Ces personnes ont un besoin impérieux d'organiser leur carrière de manière à pouvoir se sentir en sécurité, à anticiper les changements futurs et à assurer la pérennité de leur emploi. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre à la fois de l’image forte et fiable de l’entreprise et du caractère sécure d’un poste de travail.

**Ancre *Créativité entrepreneuriale*** :

Les personnes qui priorisent cette ancre sont attirées par des entreprises ou des postes où leur créativité pourra s’exprimer et où leurs idées pourront être prises en considération. Elles souhaitent mobiliser leurs talents pour créer des projets et mettre en œuvre de nouvelles idées. Leur besoin de créativité et d’entreprendre est tellement fort qu’elles n’hésiteraient pas à quitter leur employeur si l’occasion se présente pour créer leur propre activité indépendante ou entreprise. La créativité, quelle qu'en soit la forme, existe dans chacune des ancrages de carrière, mais ce qui caractérise l'entrepreneur, c'est que la création d'une nouvelle entreprise, quelle qu'elle soit, est considérée comme essentielle à sa carrière et à son épanouissement personnel. La visibilité personnelle et la reconnaissance publique est fortement valorisées dans cette ancre. Ces personnes n’ont pas peur d’échouer et pensent que la fin justifie les moyens. Elles sont continuellement animées par un besoin de nouveauté et de défis créatifs. Les opportunités de croissance dans cette ancre dépendent souvent des opportunités et des moyens disponibles, ainsi que de la volonté et de la capacité de la personne à prendre des risques et à surmonter des obstacles.

**Ancre *Service/Engagement pour une cause***:

Les personnes qui priorisent cette ancre sont attirées par des entreprises ou des organisations œuvrant pour des causes ayant de la valeur à leurs yeux. Elles s’orientent de préférence vers des métiers, des professions ou des activités professionnelles à caractère sociale, humaine ou environnementale avec un fort désir de se mettre au service et de rendre service. Elles sont animées par exemple par un besoin d’améliorer la société de manière générale, de résoudre des problèmes écologiques, d’améliorer l’harmonie entre les gens, d’apporter de la paix et la justice dans le monde, d’aider à la guérison de maladies, à l’éradication de la pauvreté, etc. Ces personnes placent leurs convictions personnelles au-dessus de la loyauté. Elles ne s’identifieront à leur entreprise que si cette dernière respecte ses engagements et ses responsabilités envers la société, l’environnement et ses employés. Les opportunités de croissance dans cette ancre ne seront possibles que si la personne a le sentiment que son activité peut contribuer à l’amélioration de la société, à la protection de la nature ou apporter un bien-être ou une aide aux autres.

**Ancre *Pur défi*** :

Les personnes qui priorisent cette ancre aiment avant tout relever des défis de tout genre. Elles veulent trouver des solutions à des problèmes pratiquement insolubles, surmonter des obstacles difficiles, voire infranchissables et se battre contre des adversaires coriaces pour être et rester le meilleur dans leur domaine. Ces personnes sont animées par l'idée qu'elles peuvent conquérir n'importe quoi ou dominer n'importe qui. Pour elles, la réussite consiste à surmonter des obstacles impossibles, à résoudre des problèmes difficiles et à vaincre des adversaires redoutables. Au fur et à mesure qu’elles progressent dans leur carrière ou dans une entreprise, elles sont animées par le désir de relever des défis de plus en plus difficiles. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre de la possibilité de trouver des défis à relever à la hauteur des attentes de la personne.

**Ancre *Style de vie*** :

Les personnes qui priorisent cette ancre veulent équilibrer et intégrer leurs besoins personnels, sociaux et familiaux avec leurs exigences professionnelles. Elles cherchent en priorité des entreprises ou des organisations offrant des mesures adéquates et la flexibilité suffisante pour intégrer leur travail à leur mode de vie. La qualité de la vie est placée au centre des choix de carrière et représente un critère de satisfaction vis-à-vis de la carrière. Ainsi, la personne est attentive aux éléments contribuant à sa qualité de vie et l’impact que cela peut avoir sur l’équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle et son développement de carrière. Leur identité est plus centrée sur la manière dont elles appréhendent leur vie en général, leur lieu de vie ou leur situation

familiale, que sur leur travail ou leur organisation. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre des mesures de conciliation travail-famille au sein de l’entreprise et du respect et de la considération de cette dernière des besoins et des responsabilités extraprofessionnelles des collaborateurs.

**Ancre *Mobilité Internationale***:

Les personnes qui priorisent cette ancre cherchent à travailler dans un environnement ou dans une organisation internationale, avec la possibilité de voyager, d’avoir des projets et des missions professionnels à l’étranger. Ces personnes sont particulièrement attirées par de nouvelles expériences impliquant la découverte de nouveaux environnements, pays et cultures. La personne place la mobilité comme une fin en soi, une manière de développer ses compétences et son employabilité. Ces personnes préfèrent œuvrer dans des environnements internationaux ; elles perçoivent l’expérience internationale davantage porteuse de défis et source de développement qu’une expérience dans leur région. Les opportunités de croissance dans cette ancre vont dépendre de l’ouverture de la personne à de nouvelles expériences et à des environnements multiculturels, divers et variés.