

Evaluation et Gestion de la carrière de la femme - Henriette, M.

Evaluation et Gestion de la carrière de la femme.

La femme, africaine spécifiquement, subit sa carrière. Elle devrait pourtant la gérer pour son épanouissement, et pour un meilleur apport dans sa famille et la société.



Pour gérer sa carrière à satisfaction, il est impératif de sortir des situations d'inconfort, si l'on ne se sent pas bien dans une boîte, l'on commence à scruter dans son environnement. Les mouvements peuvent être verticaux ou horizontaux c'est-à-dire soit dans un autre cadre, un autre pays, ou un autre domaine carrément.
La femme saura ainsi donner à sa carrière le sens qui lui plaît si elle la gère au lieu de la subir.
Elle a des aptitudes dans divers domaines : Formations, Conférence, Débats, Commerce, arts, Agriculture, Elevage... qu'il conviendrait de valoriser.



Repérer un élément de l'individualité qu'une personne ne reniera :

Utiliser les outils de diagnostic (Ancres de carrière, MBTI, QE) pour formuler un objectif de carrière afin de mieux contribuer au marché du travail, gérer sa carrière tout en respectant les exigences et les responsabilités liées à sa vie familiale et sociale, ainsi que les caractéristiques culturelles, économiques et politiques de mon environnement.

3

Permettre de faire la lumière sur ses activités passées et ses aspirations futures dans le but d'affiner la connaissance de soi :

Rendu à cette étape on se donne les moyens de se connaître personnellement (ses valeurs, ses intérêts, ses réactions à l'éloge et à la critique), ce qui devrait avoir pour corolaire le respect et l'acceptation de soi et la force de savoir se retirer de situations insatisfaisantes de sa carrière.



2

Référez à l'image de soi, de ses motivations, de ses valeurs-clés :

Etre prêt à faire de la rétroaction sur ses compétences en se questionnant pour s'évaluer et faire le point sur sa carrière ; consentir des efforts nécessaires pour se développer afin d'aller plus loin ; prendre des risques en relevant de nouveaux défis tout en gardant de vue les objectifs cernés que l'on pourrait traduire dans un plan d'action.



1

Entreprendre une réflexion sur la relation étroite entre ses valeurs et ses choix de carrière :

En situation professionnelle, l'on est confronté à une variété d'expérience qui permet de rechercher/trouver dans quel domaine d'activité professionnelle on s'accomplit et où l'on est le plus efficace possible.

Sur 68 femmes des organisations interrogées.

- 75 % ont un diplôme de licence et plus
- 90 % s'estiment chanceuses d'avoir un emploi
- 69% n'oseraient pas chercher un autre emploi lorsqu'elles en ont un
- 98% n'ont jamais entendu parler d'ancre de carrière
- 20% donnent une définition proche de l'ancre de carrière
- 80% sont prêtes à développer leur carrière si conjoint ou hiérarchie le leur permettent.

Les conseils ci-après (consignés en 1, 2, 3, 4) inspirés des travaux antérieurs reconnus, peuvent aider «la femme» à réaménager sa carrière selon ses besoins, ses valeurs, ses ambitions :



Mme TABI née ZOBO Marie Henriette.
Prof. Consultant en Management Public
E-mail: mariettazobo@hotmail.fr

Figure 1. Scheln (1975), Ancres de carrière, découvrir ses véritables valeurs, Montréal.

Source: Author's original material as presented at the conference

Poster continues on the next page →

Read online:



Scan this QR code with your smart phone or mobile device to read online.

How to cite this poster: Henriette, M., 2014, 'Evaluation et gestion de la carrière de la femme', *African Evaluation Journal* 2(1), Art. #104, 2 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/aej.v2i1.104>

Note: The poster was presented at the 7th African Evaluation Association (AfrEA) conference held in Yaounde, Cameroon, 1-5 March 2014.

Copyright: © 2014. The Authors. Licensee: AOSIS OpenJournals. This work is licensed under the Creative Commons Attribution License.

Evaluation et Gestion de la carrière de la femme - Henriette, M. (Continues...)

Evaluation et Gestion de la carrière de la femme

La femme, africaine spécifiquement, subit sa carrière. Elle devrait pourtant la gérer pour son épanouissement, et pour un meilleur apport dans sa famille et la société.

Une enquête sur la carrière de la femme, que j'ai réalisé auprès de 68 femmes des organisations ayant au moins un diplôme de licence, a montré que 80 % d'entre elles au moins, reconnaissent qu'avoir un emploi est une chance et que se mettre encore à réinterroger sa carrière aux fins d'en arriver à une évaluation et pouvoir la gérer au mieux n'est pas opportun.

Les conclusions de notre étude consignées dans ce Poster, leurs proposent sur la base des travaux d'un auteur reconnu¹, des orientations qui peuvent l'aider « la femme » à réaménager sa carrière selon ses besoins, ses valeurs, ses ambitions, ainsi elle devrait:

- Entreprendre une réflexion sur la relation étroite entre ses valeurs et ses choix de carrière,
- Référent à l'image de soi, de ses motivations, de ses valeurs-clés,
- Permettre de faire la lumière sur ses activités passées et ses aspirations futures dans le but d'affiner la connaissance de soi,
- *Repérer un élément de l'individualité qu'une personne ne reniera.*

Aux fins de gérer sa carrière à satisfaction, il est impératif que la femme évalue sa carrière dans le but de sortir des situations d'inconfort, elle saura ainsi donner à sa carrière le sens qui lui plaît elle la gère au lieu de la subir. C'est reconnu, elle a des aptitudes dans divers domaines: Formations, Conférence, Débats, Commerce, arts, Agriculture, Elevage... qu'il conviendrait de valoriser.

Madame TABI née ZOBO Marie Henriette

1. Egard H. Schein (1975), *Ancres de carrière, découvrir ses véritables valeurs*, Montréal.