

## Avis d'experts

Relations agences – annonceurs, comment rendre la collaboration plus efficaces ?

## Innovation

BOCOM Recycling: l'entreprise qui donne une deuxième vie au plastique usagé

## Entre-nous

7 raisons pour lesquelles certaines femmes sont attirées par les hommes mariés



Culture & Patrimoine

Prof Charles BINAM BIKOÏ,  
Secrétaire Exécutif du CERDOTOLA

“ La libération définitive de l'Afrique passe nécessairement par le soutien aux institutions culturelles et scientifiques Africaines. ”



Modèle

Qui sont ces femmes clés à pied d'œuvre à la BICEC ?

“ BICEC: Entre féminisation de la gouvernance et regain de performances. ”

# Le management au Féminin

Existe-t-il un management de type féminin ? Comment expliquer la faible présence des femmes à des postes hiérarchiquement haut placés ? Qu'est ce qui explique cette tendance à l'accession progressive des femmes à des postes de managers et de dirigeants ? Qu'ont ces femmes de plus que les hommes ? Le management de demain mise-t-il sur les femmes ?

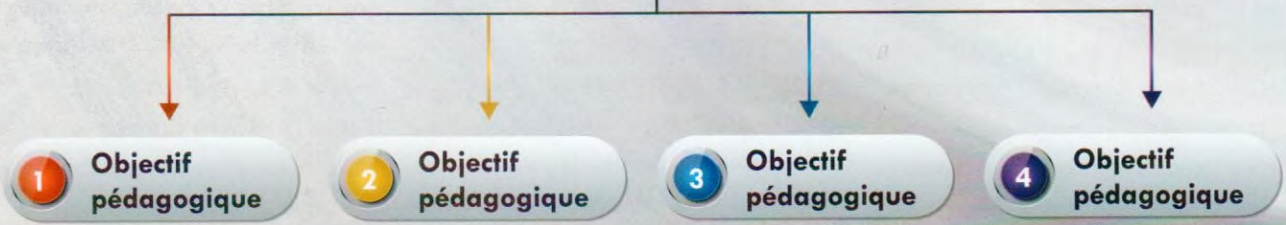
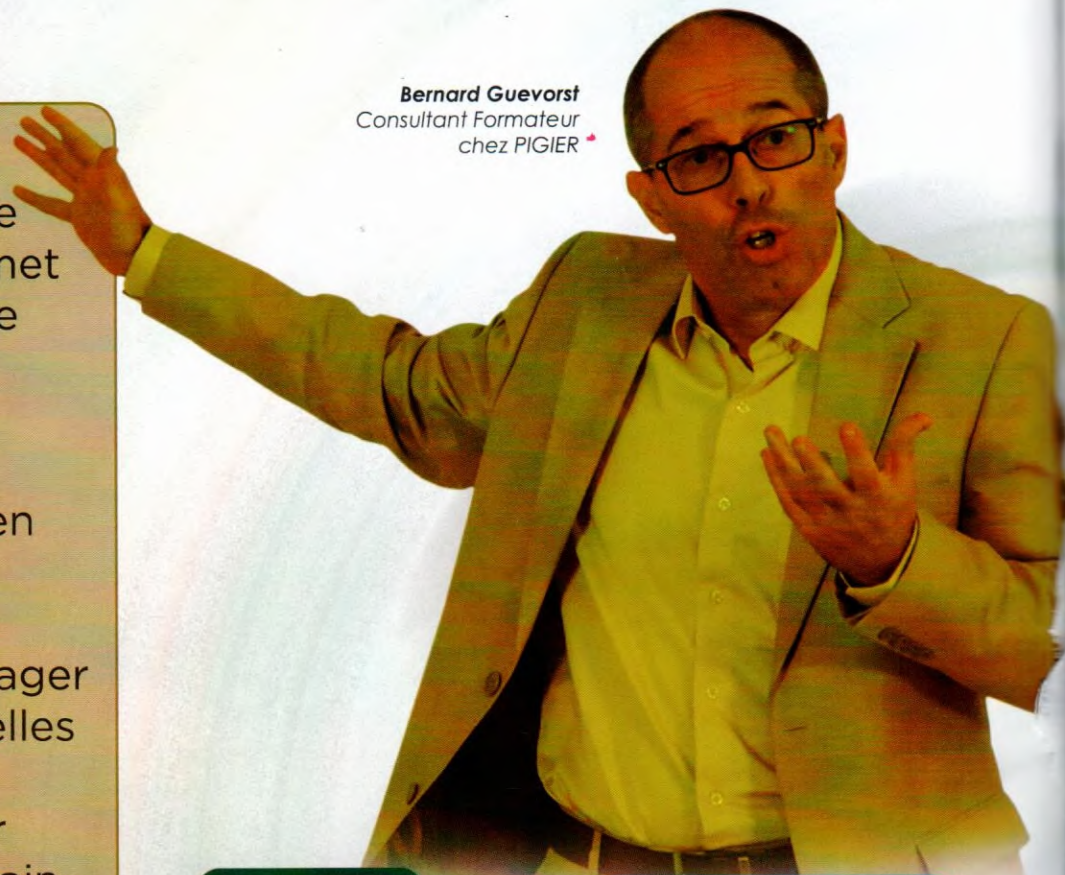
Chantal Mouelle

Administrateur Directeur Général,  
SUNU Assurances Vie Cameroun

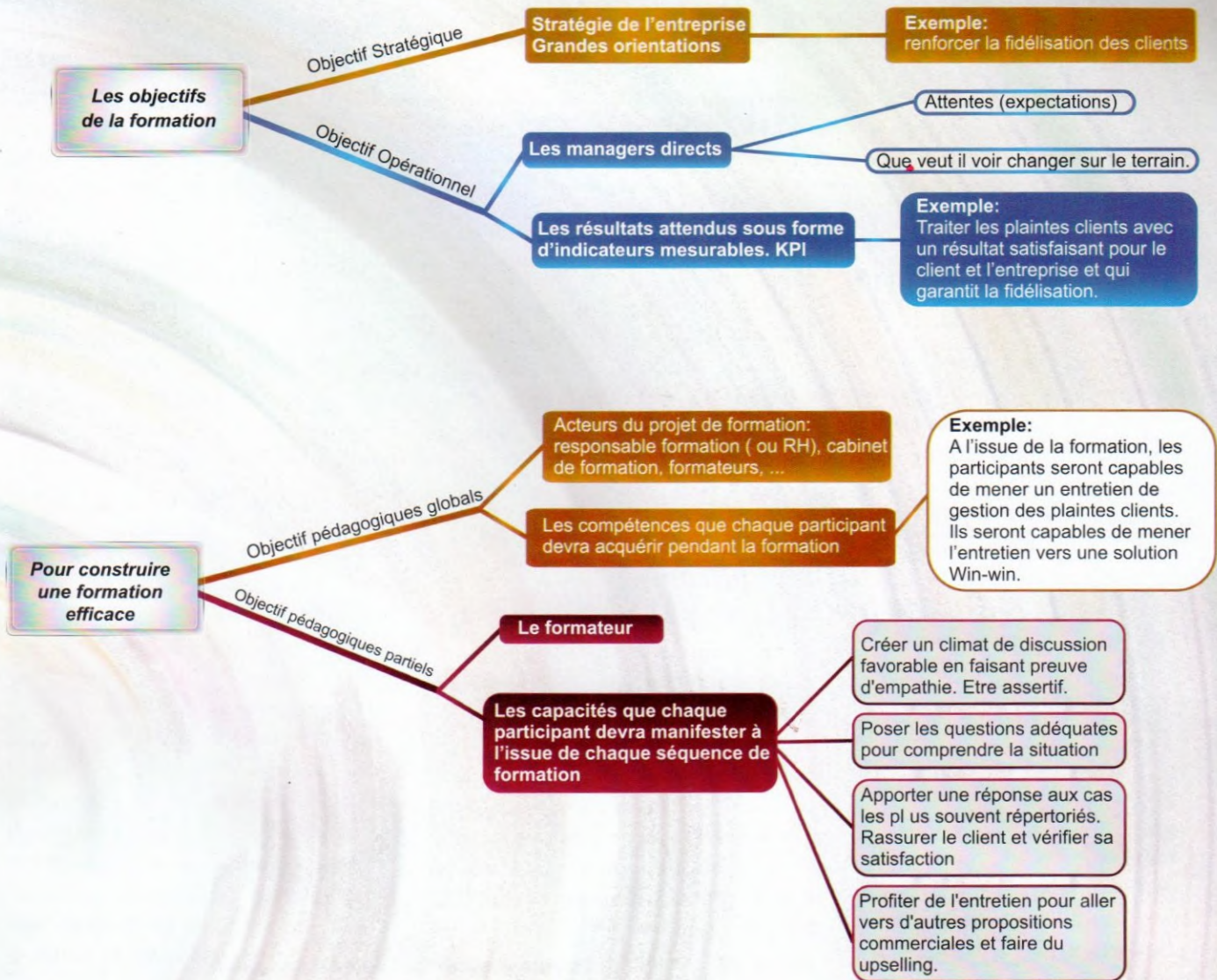
# Organiser des formations efficaces:

**Bernard Guevorst**  
Consultant Formateur  
chez PIGIER

Une formation efficace est une formation qui permet au collaborateur de faire sur le lieu de travail des choses qu'il ne savait pas faire avant d'aller en formation. Il a donc fallu demander au manager de l'apprenant quelles sont ses attentes : ce qu'il voulait voir changer sur le terrain (comportements, techniques, méthodes,...). Il faut donc fixer des objectifs opérationnels clairs et précis et mesurables par des indicateurs validés. Il faut alors mesurer le ROE (Return on expectations ; retour sur les attentes !)



# Mesurer le ROE plutôt que le ROI



Le tout mesuré par des indicateurs de comportements observables et définis pendant la formation : méthodes et techniques à suivre, étapes, types de comportements ...

Les comportements sont exercés durant la formation par des jeux de rôle et coachés avec vidéo par exemple.

Ils sont ensuite observés et mesurés sur le poste de travail durant les semaines et mois qui suivent la formation .

## Matrice de récolte des besoins de formation.

Nom du manager :

Equipe ou département :

| Noms des collaborateurs | Problèmes opérationnels à résoudre.<br>Comportements, attitudes, connaissances, compétences. | Objectif à atteindre | Indicateurs permettant l'évaluation | Degré de priorité (1,2,3) | Date de résolution souhaitée |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------|
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |
|                         |                                                                                              |                      |                                     |                           |                              |