

Magazine 100% RH

TRIMESTRIEL N°56 - JUILLET - AOÛT - SEPTEMBRE 2025

RHmag

Valorisons le capital humain



Kinapara COULIBALY

Directeur Général BNETD

LES GRANDS CHANTIERS DU BNETD

**LE CAPITAL HUMAIN
LOCAL AU CŒUR DE
LA CONCRÉTISATION
DE LA VISION**

**BTP ivoirien - Projets d'envergure - Talents locaux
BRISER LE MYTHE DE L'EXPERTISE IMPORTÉE**



Working along with you today and tomorrow for shared competence

International independent consulting firm

specialized in Audit, Accounting, Tax and Business services

VALUES

• Integrity and independence

Our principles of integrity guide us in the exercise of our profession, which makes us a full independent partner.

• International cultures and ambitions

Our customers are mostly in Africa.

We continue our international expansion in order to serve the ambitions of our customers worldwide.

• Constant continuity and loyalty

Our relationships with our customers are sustainable and based on mutual trust. The availability associated with the diversity of our expertise strengthens our value added.

SKILLS

In order to bring the best expertise possible to ensure the success of the various missions, our team is led by one or two of our Senior partners, all registered on the Board of the Chartered Accountants of Côte d'Ivoire.

BUSINESS

Audit and auditorship / Insurance corporate services

Dedicated to large corporations and SMEs / SMIs, it includes all activities of auditing and consulting.

Business advisory services

Our teams dedicated to supporting, gather the technical expertise and sector-based knowledge to accounting, financial and strategic services.

Legal and tax advisory services

Goodwill Audit & Consulting has set up a network of specialists that provide a permanent tax monitoring, to develop a high level of service.

Corporate finance services

Our teams support you in structuring and assembling your financial records from banks and financial institutions.

SCOPES

- Auditing and inputs
- Telecommunications, IT and Electronics
- Mining, Petroleum and Energy
- Insurance, Banking and Financial Institutions
- Industries, Agribusiness
- Territory Development
- Services, Retail and Hotel business
- Associations, NGOs and Projects
- Closeouts & Forensic expertise, Interim Administrations
- State & Public Administration, Local Authorities

MANAGEMENT

Abou-Bakar OUATTARA

Senior Partner, CEO

Graduated Chartered Accountant

Accredited Expert at the Courts and the Court of Appeal



CONSTRUIRE DES ROUTES, BÂTIR DES COMPÉTENCES, RÉVÉLER LES TALENTS



La Côte d'Ivoire est en chantier. À travers ses infrastructures qui s'élèvent, ses routes qui s'allongent et ses ponts qui unissent, le secteur du BTP incarne visiblement la marche vers l'émergence. Pourtant, derrière ce tableau de béton et d'acier, un autre chantier, tout aussi crucial, mérite notre pleine attention : celui du capital humain.

Le secteur du BTP repose sur une équation trop souvent négligée : sans main-d'œuvre qualifiée, pas de projet viable. Sans ingénieurs bien formés, pas d'innovation. Sans techniciens motivés, pas de performance. Sans politiques RH ambitieuses, pas de durabilité. Ce numéro de RH Mag explore ainsi le moteur caché du BTP ivoirien : son capital humain.

Mais au-delà du simple enjeu de formation ou de recrutement, c'est toute la question du transfert de compétences qui se pose. Dans un secteur où les grands projets sont majoritairement portés par des multinationales ou des consortiums internationaux, comment garantir que le savoir-faire acquis sur les chantiers ne se volatilise pas à la fin du contrat ? Comment s'assurer que les jeunes

ingénieurs ivoiriens deviennent demain des chefs de projet aguerris, et non de simples assistants à vie ?

La réponse réside dans la construction de champions nationaux, capables de rivaliser techniquement, de mener des projets d'envergure et de tirer toute la filière vers le haut. Des groupes comme PFO Africa ou Porteo BTP montrent qu'une expertise locale peut émerger, se structurer et s'imposer, à condition d'investir massivement dans la formation, l'encadrement et l'innovation.

C'est aussi une question de souveraineté : l'affirmation de l'expertise ivoirienne dans le BTP est une étape incontournable pour ne pas dépendre indéfiniment d'un appui extérieur, aussi compétent soit-il. Elle commence dans les écoles techniques, se poursuit sur les chantiers-écoles, se forge dans

les bureaux d'études et s'exprime dans les politiques RH visionnaires.

RH Mag consacre ce numéro à celles et ceux qui, dans l'ombre des grues et des engins, bâtissent non seulement des ponts et des routes, mais aussi des carrières, des compétences, des modèles. Le véritable ouvrage à construire, c'est celui d'un capital humain robuste, fier, et prêt à bâtir l'avenir.

**Le secteur du BTP repose
sur une équation trop
souvent négligée : sans
main-d'œuvre qualifiée,
pas de projet viable. Sans
ingénieurs bien formés, pas
d'innovation**

Entreprise Editrice
INTELLIGENCE
SARL au capital 10 000 000 FCFA

Directeur de Publication
Ange SAHALI-TRA BI

Directeur de Rédaction
Nelly Olivia Kouadio-Ble Tioko

Rédaction
Rédacteur en Chef
Arsène Diomandé Deblaise
Cel. : (225) 01 40 93 04 72
arsenediomande@mzkgroup.info
Secrétaire de rédaction
Alexis Kacou Bi
Cel. : (225) 01 01 06 29 36
alexiskacoubi@mzkgroup.info

Rédacteurs
Arsène Diomandé Deblaise
Alexis Kacou Bi
Emmanuel Djê Bi
Infographie
INTELLIGENCE

Service commercial
Cel. : (225) 01 02 48 85 03
Cel. : (225) 07 07 95 27 65
TOGO
Elom Ayedji
Tél. : (228) 90 88 10 14 / 96 04 86 60
OUAGA
Adama Zerbo
Tél. : (226) 25 33 42 57 / 76 50 71 12
BAMAKO
Tél. : (226) 20 71 98 68 / 66 75 29 37

Impression
HOODA GRAPHICS
Adresses
Vallons, 2 Plateaux, Cocody, Abidjan
01 BP 10 671 Abidjan 01
www.rhmag.ci
rhmag@mzkgroup.info
Dépôt légal
11685 du 19 Janvier 2015
Tirage
5 000 exemplaires



N°56



10



52



06 A LA UNE

06 La nouvelle bataille des infrastructures/ des chantiers visibles aux fondations invisibles

36 Secteur du BTP en Côte d'Ivoire/ Capital humain, compétences, projets et entreprises au cœur de la transformation nationale

28 Quand les femmes prennent leur place dans le BTP

10 BNETD

10 Interview : Kinapara Coulibaly, *Directeur général du BNETD*

17 Ben Ladj Soro, *Directeur des Ressources Humaines du BNETD*

22 Safer Fouad, *Directeur de Département Etude Transport et Infrastructures*

26 CONTRIBUTIONS

26 Aniéla Ve Kouakou, *Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique / RH et digital en Afrique : comment tirer parti des outils numériques sans perdre l'humain ?*

54 Dr Rachel Youant Koffi, *Manager RH senior; Directrice Exécutive – Fondation KAYDAN, Consultante formatrice / Soft skills et éducation de base : une affaire de racines*

56 Regine Love Moukete, *Chief Happiness Officer / Repos, respect, performance : même combat !*



32 INTERVIEW RH

32 Constance Kalou épouse Bokra, *DRH SITAB & Filiales Côte d'Ivoire* / "La sécurité, fondement d'une performance durable"

52 L'INTERVIEW

52 Lamine Koné, *Président du Conseil d'Administration du Groupement Ivoirien du Bâtiment et des Travaux Publics (GIBTP)* / Structurer, former, innover : les trois piliers de l'avenir du BTP ivoirien

58 JNRH 2025

58 Satisfecit général et total à Yamoussoukro

60 Renforcement du capital humain/ Le Groupe EXPERTISE LOCALE et l'INP-HB scellent un partenariat stratégique

**Arsène Diomandé Deblaise***Rédacteur en Chef RH Mag*

La nouvelle bataille des infrastructures Des chantiers visibles aux fondations invisibles

Abidjan change de visage. Les routes s'allongent, les ponts enjambent la lagune, les stades émergent dans de nouveaux quartiers. Aux yeux des citoyens, le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP) incarnent l'élan d'un pays en mouvement, une Côte d'Ivoire qui construit son avenir à coups de béton, d'acier et de bitume.

Mais l'histoire réelle du BTP ivoirien ne se raconte pas seulement en kilomètres de routes ou en mètres cubes de béton. Derrière la vitrine des grands projets se joue un autre chantier, moins visible mais décisif : celui du capital humain, des savoir-faire techniques et de la transmission des compétences. Car bâtir des infrastructures sans bâtir des experts locaux, c'est ériger des ouvrages sur des fondations fragiles.

Un secteur stratégique sous double pression

Le BTP pèse aujourd'hui plus de 4 % du PIB national et figure parmi les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois, notamment à travers les projets structurants : le 4e pont d'Abidjan, l'autoroute Abidjan-Lagos, la réhabilitation des corridors régionaux ou encore les aménagements liés à la CAN. Mais derrière cette dynamique, deux pressions se conjuguent :

1. La pression de la performance : livrer des projets d'envergure dans des délais serrés, au meilleur standard international.
2. La pression de la compétence : disposer de ressources humaines capables non seulement d'exécuter, mais aussi de concevoir, superviser et maintenir ces infrastructures dans la durée.

Les études de la Banque Mondiale et de l'OIM sont claires : le déficit de main-d'œuvre qualifiée freine la compétitivité du secteur. Sur de nombreux chantiers, la majorité des postes stratégiques restent confiés à des expatriés, tandis que les techniciens et jeunes ingénieurs ivoiriens peinent à franchir le plafond de verre des responsabilités.

BNETD : l'architecte invisible de la montée en compétences

Dans ce contexte, le Bureau National d'Études Techniques et de Développement (BNETD) occupe une place stratégique. Véritable gardien technique de l'ambition nationale, il ne se contente pas de superviser les ouvrages : il impulse une dynamique de transfert de savoir-faire et de valorisation des talents locaux.

Sa force réside dans sa capacité à fédérer un écosystème :

- Les chantiers-écoles, en partenariat avec des majors et des groupes nationaux, pour transformer chaque projet en laboratoire de formation.
- Les coopérations académiques, de l'INP-HB aux centres de formation technique, pour rapprocher la pédagogie de la réalité du terrain.
- L'intégration progressive des entreprises locales, afin que chaque ouvrage devienne aussi un tremplin pour l'expertise ivoirienne.

Le BNETD incarne ainsi une stratégie de souveraineté technique, où la réussite des projets va de pair avec l'élévation durable du capital humain.

Des initiatives éparses à une vision intégrée

Des efforts significatifs existent :

- Le Passeport-Compétences de l'AGEFOP, qui vise 10 000 certifications dans le BTP d'ici 2026,
- Les masters professionnels lancés par des groupes comme PFO Africa, pour former une élite de chefs de projets locaux,
- Les fondations d'entreprise, à l'image de Porteo Group, qui transforment les chantiers en espaces d'apprentissage permanents.

Ces initiatives sont prometteuses mais encore fragmentées. Le défi est désormais de les intégrer dans une vision nationale, où l'État, les champions nationaux et les partenaires techniques travaillent à une même finalité : faire du BTP un levier de croissance et de souveraineté.

La vraie infrastructure d'une nation, ce sont ses compétences

Le BTP ivoirien ne relève pas seulement d'un enjeu économique : il engage l'avenir de la nation. Chaque pont inauguré devrait être aussi un pont de compétences entre les générations, chaque chantier une passerelle vers la souveraineté technique.

Le dossier que vous vous apprêtez à parcourir plonge au cœur d'une bataille silencieuse mais décisive : celle qui transformera les infrastructures visibles en fondations invisibles mais durables pour la Côte d'Ivoire.



On gère le business.

175 ANS
Célébrons la Vie



PRUCorporate Solutions

Protéger les entreprises et leurs personnels.

Prudential Belife Insurance propose une gamme complète de solutions d'assurance adaptée aux besoins des entreprises, PME, mutuelles et tous secteurs d'activité.

Plus d'infos sur www.prubelife.com



INSTITUTION DE PREVOYANCE SOCIALE
CGRAE
CAISSE GENERALE DE RETRAITE DES AGENTS DE L'ETAT
REGIE PAR LA LOI N° 99-476 DU 2 AOUT 1999
CREEE PAR LE DECRET N° 2012-367 DU 18 AVRIL 2012

L'IPS-CGRAE, engagée pour bâtir un véritable système de sécurité sociale dans le secteur public



Abdrahamane T. BERTÉ
Directeur Général

L'IPS-CGRAE constitue, suite à la réforme de 2012 du système de gestion des pensions publiques opérée par le gouvernement ivoirien, l'instrument privilégié de l'État de Côte d'Ivoire pour une couverture sociale plus efficace et plus étendue au profit du secteur public.

Une Institution investie d'une mission de service public à vocation sociale

Placée sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, l'IPS-CGRAE est chargée des missions suivantes au profit de ses bénéficiaires :

- la gestion des régimes obligatoires de pension ;
- la gestion des régimes complémentaires ou spéciaux pouvant être créés par décret ;
- le recouvrement des cotisations et le service des prestations afférentes aux différents régimes sous gestion ;
- la gestion des fonds collectés au titre des différents régimes sous gestion.

Une réforme ambitieuse et inédite du système des pensions publiques, initiée par le Président de la République, SEM Alassane OUATTARA

Le système des pensions publiques géré par l'IPS-CGRAE éprouvait, avant 2012, d'énormes difficultés pour assurer le service des prestations de façon régulière et adéquate, en raison de sa situation de déséquilibre financier chronique.

Face à cette situation préoccupante et alarmante, le Président de la République de Côte d'Ivoire, doté d'une très haute vision sociale au profit du bien-être de ses populations, notamment celui des valeureux serveurs de l'État, a conduit le gouvernement à adopter à temps et avec efficacité, des mesures profondes de réforme du système des pensions publiques. Les principaux objectifs visés par la mise en œuvre de cette réforme étaient les suivants :

- assurer la pérennité du régime de retraite en rétablissant son équilibre financier sur le long terme pour lui permettre de verser des pensions aux retraités actuels et futurs ;
- réduire les délais de traitement des dossiers pour permettre le paiement de la pension le mois suivant la cessation d'activité ;
- payer le bon droit au bon bénéficiaire dans les meilleurs délais et conditions d'accueil ;
- faciliter l'accès au droit aux prestations en allégeant les démarches administratives ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de vie des retraités du secteur public par la mise en place de nouveaux dispositifs de couverture sociale.

Des résultats concrets pour le mieux-être des assurés et la pérennité de l'Institution

Suite à la mise en œuvre effective des mesures de réforme adoptées par le gouvernement, le système de gestion des pensions publiques en Côte d'Ivoire, géré par l'IPS-CGRAE, présente une situation fortement améliorée, caractérisée notamment par :

- le dispositif d'accueil bienveillant et moderne ;
- la gestion sociale des prestations par les paiements à domicile et l'attention portée aux assurés à mobilité réduite ;
- la réduction notable du délai moyen de traitement des demandes de prestations, qui est passé de plus de 365 jours avant 2012 à 9 jours au 31 décembre 2022 pour tout dossier reçu complet et conforme ;
- la constitution d'un réseau de structures déconcentrées (12 à ce jour) sur l'ensemble du territoire national pour
- une gestion de proximité efficace et une amélioration de la qualité des services offerts par l'Institution ;
- la facilitation de l'accès au droit aux prestations par la simplification du circuit de traitement et la réduction des pièces nécessaires à la liquidation des droits ;
- la résorption du déficit structurel obtenue dès la fin de l'exercice 2013 par la constitution d'excédents de gestion, alors que les études actuarielles prévoyaient le retour à l'équilibre au plus tôt en 2019 ;
- l'arrêt total, depuis 2013, de la subvention d'équilibre antérieurement versée à l'IPS-CGRAE pour lui permettre de faire face au service des prestations ;
- le renforcement effectif du rôle d'investisseur institutionnel et social de l'IPS-CGRAE.



Première Institution
de Prévoyance
Sociale certifiée ISO
9001, version 2015*

Des meilleures perspectives pour une couverture globale La Complémentaire, un produit de référence continentale dans le secteur de la prévoyance sociale

La Complémentaire, un produit de référence continentale dans le secteur de la prévoyance sociale. Après un processus de dialogue social mené par l'IPS-CGRAE, à la demande du gouvernement, avec l'ensemble de ses partenaires sociaux. Ce régime a vu le jour, après un processus de dialogue social mené par l'IPS-CGRAE, avec l'ensemble des partenaires sociaux, ayant abouti à un consensus sur les principales caractéristiques techniques dudit régime.

Avec La Complémentaire, les fonctionnaires ivoiriens deviennent les acteurs de leur retraite et peuvent désormais atteindre un taux de remplacement plus optimal de leur salaire en activité, en fonction de leur effort d'épargne. Par cette innovation, la Côte d'Ivoire devient le premier pays et l'IPS-CGRAE le premier organisme de prévoyance sociale dans la zone CIPRES à offrir un tel régime à ses adhérents, renforçant ainsi son leadership continental en matière de prévoyance sociale.

De meilleures perspectives pour une couverture globale des fonctionnaires en Côte d'Ivoire

Grâce à un système d'information désormais hautement modernisé et orienté pour la satisfaction des assurés sociaux, ainsi que des structures de proximité performantes et réparties sur l'ensemble du territoire, l'IPS-CGRAE est en bonne marche pour bâtir un véritable système de sécurité sociale dans le secteur.

*En Afrique de l'Ouest et sur l'ensemble de ses activités

www.cgrae.ci

27 20 25 12 12

infos@cgrae.ci



L'IPS-CGRAE, pour Vous, avec Vous, la Retraite, la Vie.





« **F**aire de l'ingénierie un levier de souveraineté » : tel est le pari audacieux de Kinapara Coulibaly, Directeur général du BNETD. À la tête de l'une des institutions techniques les plus stratégiques du pays, il insuffle une dynamique nouvelle où le capital humain devient l'étincelle, l'excellence opérationnelle la boussole, et l'innovation le moteur de chaque projet. Porté par une vision claire et exigeante, il façonne un BNETD à la hauteur des grandes ambitions ivoiriennes : agile, créatif et résolument compétitif. Dans cet entretien, il dévoile les clés de son modèle managérial, les transformations qu'il orchestre et sa détermination à ériger une ingénierie publique africaine capable de rayonner bien au-delà des frontières. Une parole inspirante, tournée vers l'horizon des possibles.

Monsieur le Directeur Général, quelle est votre vision stratégique du rôle du BNETD dans la transformation infrastructurelle de la Côte d'Ivoire et de la sous-région ?

Notre vision est de positionner le BNETD comme une référence continentale de l'ingénierie d'excellence, au service d'une Afrique moderne et souveraine. En Côte d'Ivoire comme dans la sous-région, nous accompagnons les États dans la conception et la réalisation de projets structurants, durables et à fort impact socio-économique. Notre rayonnement va bien au-delà de nos frontières : nous sommes aujourd'hui présents dans 16 pays africains (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Gabon, Guinée, Guinée équatoriale, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, République du Congo,

République Démocratique du Congo). Cette expansion témoigne de la confiance placée en notre savoir-faire et de notre ambition d'être un acteur clé de la transformation du continent.

Dans cette dynamique, quelle place occupe le capital humain dans la gouvernance et les orientations stratégiques du BNETD ?

Le capital humain est le cœur battant du BNETD. Nos collaborateurs, par leur expertise et leur engagement, sont les premiers artisans de notre performance. Chaque orientation stratégique intègre la valorisation, la responsabilisation et l'épanouissement professionnel de nos équipes. Notre organisation, déclinée du sommet aux pôles et aux cellules, repose sur une dynamique collective qui fait de chaque agent un acteur à part entière de notre transformation.

Kinapara Coulibaly

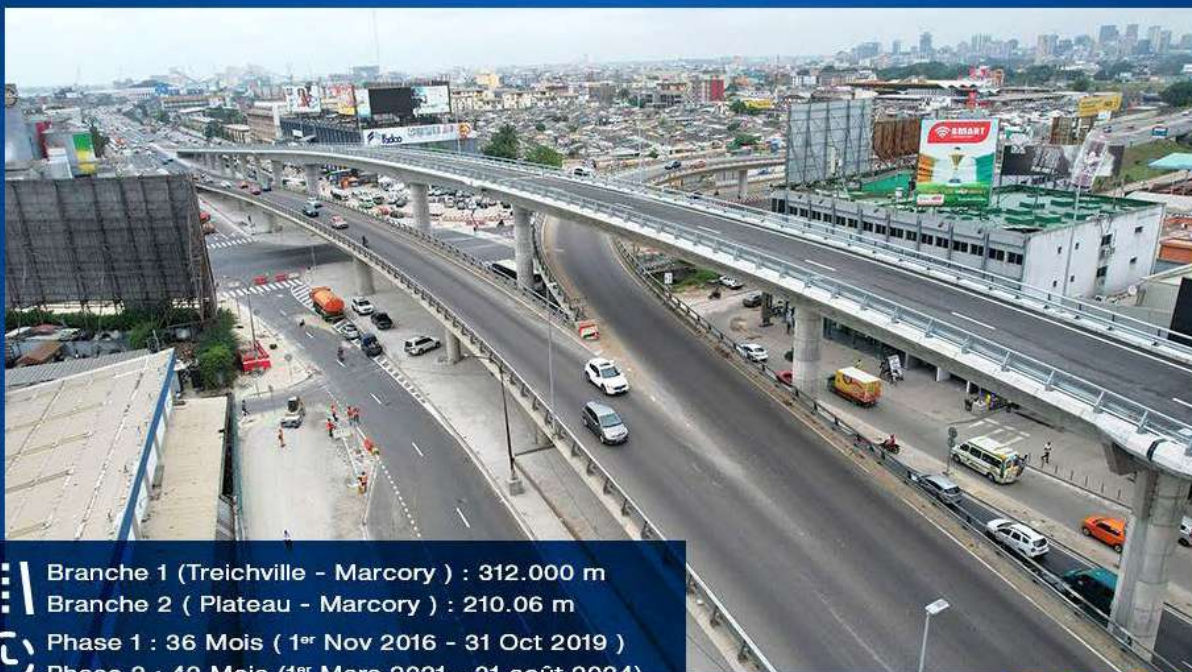
*Directeur général du Bureau
national d'études techniques
et de développement
(BNETD)*

« Le BNETD, c'est
la passion de bâtir, portée
par l'expertise et l'intégrité,
pour le progrès collectif »



bnetd

ECHANGEUR DE L'AMITIÉ IVOIRO - JAPONAIS



Branch 1 (Treichville - Marcory) : 312.000 m
 Branche 2 (Plateau - Marcory) : 210.06 m
 Phase 1 : 36 Mois (1^{er} Nov 2016 - 31 Oct 2019)
 Phase 2 : 42 Mois (1^{er} Mars 2021 - 31 août 2024)



Quelle est, selon vous, la valeur ajoutée du modèle de développement des compétences mis en œuvre au sein du BNETD ?

Notre modèle est fondé sur un apprentissage continu, agile et contextualisé. Il permet à chaque collaborateur de monter rapidement en compétences, de développer une polyvalence stratégique et de faire preuve d'adaptabilité sur des projets complexes.

Nous avons structuré notre plan de formation autour de besoins identifiés sur le terrain, avec des parcours

personnalisés et évolutifs. Ce dispositif favorise une culture d'excellence et d'innovation.

Comment le BNETD parvient-il à attirer, fidéliser et faire évoluer des profils techniques pointus, dans un marché concurrentiel ?

Nous ne proposons pas seulement un emploi, mais une mission à fort impact. Intégrer le BNETD, c'est participer à des projets qui changent durablement le quotidien des populations. Nous offrons des perspectives de carrière claires, un environnement stimulant, un accompagnement de qualité et une reconnaissance du mérite. Notre réputation et nos résultats parlent pour nous : ils attirent les meilleurs profils, que nous nous efforçons de faire grandir.

Quelles sont les actions mises en œuvre pour valoriser les métiers d'ingénierie, souvent méconnus du grand public ?

Nous organisons des conférences-débats, appelées « LES ATELIERS-MÉTIER DU BNETD », véritables rendez-vous de partages d'expérience. Nous réalisons également des contenus audiovisuels (films de chantiers et des interviews) diffusés sur notre site web et lors d'événements professionnels. Nous encourageons la rédaction de mémoires de fin de carrière. Autant de supports de communication que nous exposons au grand public lors des salons auxquels nous participons. Le but est de démystifier nos métiers et de montrer leur

Notre vision est de positionner le BNETD comme une référence continentale de l'ingénierie d'excellence, au service d'une Afrique moderne et souveraine

impact concret sur la vie des populations. Nous collaborons également avec les médias pour mettre en lumière les parcours de nos ingénieurs.

Comment intégrez-vous la question de la diversité, notamment en matière de genre et de génération, dans votre politique RH ?

La diversité est une richesse, et elle est pleinement intégrée à notre culture d'entreprise. Femmes et hommes, jeunes diplômés et experts chevronnés cohabitent dans une dynamique intergénérationnelle naturelle. Nous veillons à l'équité dans les recrutements et aux compétences, les responsabilités et les parcours professionnels, avec une attention particulière à la représentativité des femmes dans nos métiers techniques. Ainsi, vous trouverez des femmes ingénieures sur les chantiers, tout comme certains hommes exercent des métiers traditionnellement associés aux femmes.

Quels dispositifs de formation continue sont proposés aux collaborateurs pour assurer leur montée en compétences ?

Nous avons créé un Centre de Formation interne et déployé une plateforme e-learning baptisée TALENTFORGE, accessible en tout lieu, à tout moment et au rythme de chaque collaborateur. Nous offrons également la possibilité de formations hors site et à l'étranger. Notre plan annuel de formation couvre aussi bien les aspects techniques

que managériaux, linguistiques et numériques, avec des possibilités de certification internationale. Ce dispositif multicanal permet à chacun de construire son propre parcours d'évolution.

Le BNETD s'appuie-t-il sur des partenariats avec des universités ou grandes écoles pour développer ses talents ?

Oui. Nous collaborons activement avec des établissements de renom, en Côte d'Ivoire (INPHB, ESATIC...) et à l'international (2iE, ESTP Paris...). Ces partenariats facilitent les stages, la recherche appliquée, la co-construction de programmes, et renforcent le lien entre formation académique et pratique professionnelle. Nous investissons également dans l'encadrement des jeunes diplômés pour renforcer le vivier national de talents.

Comment favorisez-vous la transmission des savoirs entre les anciens et les plus jeunes au sein des équipes ?

La transmission se fait à travers le système de tutorat, qui consiste à faire encadrer professionnellement les plus jeunes par les anciens. Chaque projet devient un lieu privilégié de transmission : les juniors apprennent des seniors, qui eux, s'enrichissent des nouvelles approches des plus jeunes. Nous avons également les projets collaboratifs, les groupes de travail intergénérationnels, mais aussi via des ateliers de capitalisation qui garantissent cette dynamique

bnetd

**PROJET DE CONSTRUCTION DE LA ROUTE ODIENNE
FRONTIERE DU MALI - FRONTIERE DE LA GUINEE**



**LONGUEUR (VOIE PRINCIPALE
+ 3 BRETELLES) : 231KM**



essentielle au sein de nos équipes. Nous disposons d'un fonds documentaire structuré pour préserver et diffuser la mémoire technique du BNETD. Cette transmission est une véritable école de l'excellence.

Peut-on établir un lien direct entre la performance des équipes du BNETD et la qualité des infrastructures livrées ?

Absolument ! La qualité de nos ouvrages est le reflet direct des compétences, de l'engagement et de la performance de nos équipes. Notre démarche qualité, santé - sécurité et environnement s'appuie sur des méthodes rigoureuses, une coordination transversale et une culture du résultat fortement ancrée.

Avez-vous un exemple concret d'un projet réussi où l'implication des ressources humaines a été décisive ?

Oui, plusieurs. La réalisation des stades, des hôtels et autres infrastructures pour la CAN 2023 en est un exemple fort. Autre cas emblématique : l'autoroute Yamoussoukro-Tiébissou-Bouaké, un projet techniquement ambitieux qui a mobilisé une équipe pluridisciplinaire dont la performance a été unanimement saluée.

Comment évaluez-vous la contribution du facteur humain à la durabilité et à l'efficacité technique de vos réalisations ?

Le facteur humain est la clé. Ce sont nos équipes qui conçoivent des solutions résilientes, qui intègrent les

enjeux environnementaux, sociaux et économiques. Leur expertise permet de livrer des ouvrages durables, fonctionnels et adaptés aux réalités locales.

Le BNETD est perçu comme un pôle de souveraineté technique. Comment entretenez-vous cette réputation à l'échelle nationale et régionale ?

Nous la consolidons chaque jour par la qualité de nos prestations, notre rigueur et notre capacité d'innovation. La triple certification QSE que nous avons obtenue illustre cette volonté d'excellence continue. Nous participons activement à des forums, salons et groupes de réflexion régionaux pour partager notre expérience et rester à l'avant-garde.

En quoi votre modèle pourrait-il inspirer d'autres institutions publiques en matière de gestion des ressources humaines ?

Notre modèle repose sur l'investissement dans les hommes et les femmes, en misant sur la formation, la responsabilisation et l'éthique. Nous prouvons qu'un service public peut être performant, attractif et innovant, à condition de croire en son capital humain.

Quel message souhaitez-vous adresser à la jeunesse ivoirienne et africaine qui rêve de contribuer à de grands projets structurants ?

Croyez en vos capacités. Formez-vous avec rigueur, cultivez l'excellence, soyez utiles à votre communauté. Le

bnetd

TOUR CAFÉ - CACAO



**SUPERFICIE TOTALE DE
CONSTRUCTION : 2 460 M2**





Le stade olympique Alassane Ouattara d'Ebimpé en chantier

BNETD est prêt à vous accueillir : ensemble, construisons l'Afrique que nous voulons.

Quelle a été votre propre trajectoire professionnelle et qu'est-ce qui vous anime aujourd'hui à la tête du BNETD ?

Ingénieur diplômé de l'École Polytechnique de Paris, puis de l'École Nationale Supérieure de l'Aéronautique et de l'Espace de Toulouse, j'ai entamé ma carrière en tant qu'ingénieur en systèmes embarqués chez Schlumberger, avec des expériences en Grande-Bretagne, en France et aux États-Unis. Après une décennie dans cette entreprise, animé par le désir de mettre mes compétences au service de mon pays, j'ai eu l'honneur d'être nommé Conseiller chargé des projets de développement auprès de Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, Président de la République de Côte d'Ivoire.

En 2014, j'ai été nommé Directeur Général Adjoint du BNETD, avant d'en assurer la Direction Générale à partir de janvier 2016. Dans le prolongement de ce parcours, j'ai complété ma formation par un Executive MBA à l'INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires) en 2018.

Ce qui me motive au quotidien, c'est la conviction profonde que notre expertise peut transformer durablement notre société. Chaque projet que nous conduisons est, à mes yeux, une contribution concrète à l'intérêt général.

Comment décririez-vous le leadership nécessaire pour diriger une telle structure ?

C'est un leadership d'écoute, de vision et d'exigence. Il faut fédérer, inspirer, décider. Le leadership que nous promouvons est à la fois technique et profondément humain, car c'est cette alliance qui génère la performance.

Si vous deviez résumer en une phrase l'âme du BNETD, que diriez-vous ?

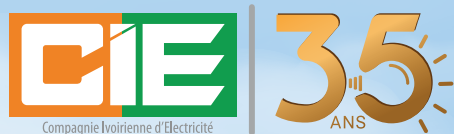
Le BNETD, c'est la passion de bâtir, portée par l'expertise et l'intégrité, pour le progrès collectif.

Votre mot de fin...

Je rends hommage à nos collaborateurs, véritables bâtisseurs de la transformation ivoirienne et africaine. À la jeunesse, je dis : *votre avenir est entre vos mains. Rejoignez-nous, et ensemble, construisons un avenir durable pour notre continent.*

*Interview réalisée par :
Arsène Diomandé Deblaise
Alexis Kacou Bi*

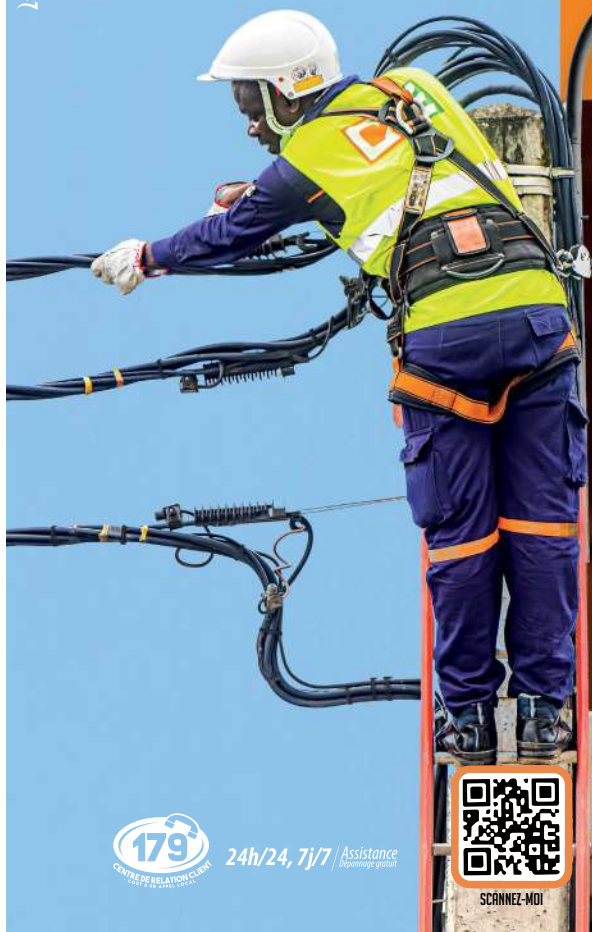




TOUT POUR VOUS SOUTENIR DANS VOS DÉFIS

depuis 35 ans

2 - voofoo



24h/24, 7j/7 / Assistance
dépannage gratuit



www.cie.ci
www.macie.ci

Ben Ladji Soro

Directeur des Ressources Humaines du BNETD

« Chaque collaborateur est considéré comme un talent à fort potentiel... »

La conviction de Soro Ben Ladji, DRH du BNETD est celle-ci : « Piloter les talents pour construire la nation ». À la croisée des grands enjeux de transformation publique et de performance technique, il façonne une stratégie RH audacieuse, centrée sur le capital humain comme levier de souveraineté et d'innovation. De la détection des hauts potentiels à la valorisation des métiers d'ingénierie, en passant par le bien-être au travail, la culture du BIM ou le dialogue social, son approche repose sur l'écoute, l'anticipation et l'exigence. Dans cet entretien, il dévoile les ressorts d'une politique RH moderne, inclusive et tournée vers l'impact durable.

Quelle est votre approche globale en matière de gestion des talents au sein du BNETD ?

Notre approche est résolument alignée sur la vision portée par notre Directeur Général : faire du BNETD un pôle d'excellence technique et d'innovation au service du développement. Chaque collaborateur est considéré comme un talent à fort potentiel, qu'il soit ingénieur, technicien ou expert métier. Nous identifions, développons et fidélisons ces talents en leur proposant des parcours professionnels à la hauteur de leurs ambitions et des enjeux nationaux et régionaux. Le capital humain est notre plus grande richesse, et nous investissons durablement dans son développement.

La sécurité et la conformité sociale sont des impératifs non négociables. Nous avons mis en place une gouvernance dédiée pour garantir la rigueur de nos pratiques.

Quelles compétences sont aujourd'hui critiques pour accompagner la transformation du BNETD ?

Notre transformation repose sur un socle de compétences techniques renforcé par des aptitudes transversales. Parmi les compétences clés figurent la maîtrise des outils numériques avancés, notamment le BIM (Building Information Modeling), les logiciels de simulation, de modélisation ou de gestion de projets. Le Studio BNETD, que nous avons lancé, incarne cette dynamique de modernisation. Nous valorisons également l'agilité organisationnelle, l'innovation collaborative, la rigueur dans l'application des standards internationaux, et la capacité à anticiper les mutations du secteur.

Quels dispositifs spécifiques avez-vous mis en place pour développer les hauts potentiels ?

Les hauts potentiels sont les futurs piliers de notre institution. Nous les accompagnons à travers :

- Des missions transversales à fort impact ;
- Des parcours de formation ciblés auprès d'institutions de renom ;
- Des programmes de mentorat encadrés par nos

experts et directeurs ;

- Des immersions sur des projets complexes pour accélérer le développement du leadership et la capacité à gérer l'incertitude.

Nous leur offrons un terrain d'expression et de responsabilité qui prépare une relève solide, alignée sur nos valeurs.

Le BTP est souvent perçu comme peu attractif pour les jeunes diplômés. Comment y remédiez-vous ?

Nous œuvrons à déconstruire cette perception en mettant en lumière l'impact sociétal de nos métiers. Construire une route, ce n'est pas seulement du bitume : c'est désenclaver une région, améliorer l'accès aux services essentiels, connecter des vies. Nous allons à la rencontre de la jeunesse lors de forums, salons, conférences et journées portes ouvertes. À travers ces activités, nous transmettons un message fort : intégrer le BNETD, c'est donner du sens à son engagement professionnel.

Quels sont vos outils et indicateurs pour évaluer l'efficacité des formations internes ?

Notre dispositif d'évaluation s'appuie sur une approche à 360° :

- Évaluation de la satisfaction à chaud ;
- Tests de connaissances post-formation ;
- Observation de l'application concrète sur les projets ;
- Suivi des performances individuelles et retours des managers.

Ces indicateurs nous permettent d'évaluer l'impact réel des formations sur la qualité des livrables, véritable vitrine de notre savoir-faire.

Comment anticipez-vous les besoins futurs en compétences, notamment face aux enjeux du numérique et du BIM ?

Nous menons une veille active sur les évolutions technologiques et adaptons en conséquence nos plans de formation et nos recrutements.

Notre stratégie repose sur trois leviers :

- le renforcement des partenariats avec les universités et écoles spécialisées ;
- l'intégration de modules d'avenir dans nos programmes internes ;
- l'identification précoce des profils déjà familiarisés avec les technologies émergentes.

L'objectif : rester à la pointe, pour mieux servir nos partenaires publics et privés.

Le bien-être au travail est-il une priorité ? Comment cela se traduit-il dans vos politiques ?

Le bien-être est une condition essentielle de la performance durable. Au BNETD, cela se traduit par :

- des conditions de travail améliorées ;



- des actions de prévention santé ;
- une attention portée à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- une politique de reconnaissance de l'engagement individuel et collectif.

Notre culture managériale, profondément humaine, fait de cette priorité une réalité vécue. Comme le soulignait récemment notre Directeur Général, "un leadership technique mais profondément humain".

En matière de diversité et d'inclusion, quelles actions concrètes sont engagées ?

La diversité, en genre comme en génération, est une force que nous cultivons.

Nous encourageons activement les femmes à intégrer nos métiers techniques, et nous veillons à une représentativité équilibrée dans nos équipes. Par ailleurs, notre politique de recrutement repose sur la compétence et l'équité, garantissant à chacun sa juste place, indépendamment de toute distinction. Cette approche nourrit l'innovation et reflète notre engagement sociétal.

Comment développez-vous une culture de la sécurité et du respect des normes sociales sur les projets ?

La sécurité et la conformité sociale sont des impératifs non négociables.

Nous avons mis en place une gouvernance dédiée (charte des valeurs, comité d'éthique, comité d'audits, contrôle interne, inspection des opérations ...) pour garantir la rigueur de nos pratiques. Des formations régulières, des procédures strictes sur les chantiers, et des contrôles inopinés viennent renforcer cette culture. Nous intégrons également les exigences environnementales et sociales dès la conception des projets.

Quelle place accordez-vous au dialogue social et à la co-construction avec les collaborateurs ?

Le dialogue social est un levier d'engagement collectif et de performance.

Nous entretenons une relation ouverte avec les représentants du personnel (syndicats, délégués, mutuelles...), dans une logique de concertation permanente. Nos collaborateurs participent activement aux projets d'amélioration continue et sont associés aux réflexions stratégiques. C'est cette posture d'écoute, de transparence et de co-construction qui crée un sentiment d'appartenance fort au BNETD.

*Interview réalisée par :
Arsène Diomandé Deblaise*



**Hounsa Sanda
Kouadio Vignon**

*Analyste d'Études et de
Contrôle en Bâtiment*



**Carine Nicole
N'Gnamké Anobra**

*Spécialiste en bâtiments,
cheffe de mission*

Les visages du renouveau

Ces jeunes cadres qui construisent l'avenir du service public ivoirien

Ils incarnent une nouvelle génération de cadres techniques, engagés, formés dans l'exigence et animés par un sens aigu du service public. Hounsa Sanda Kouadio Vignon et N'Gnamké Anobra Carine Nicole, tous deux experts au BNETD (Bureau National d'Études Techniques et de Développement), témoignent de parcours singuliers, faits de rigueur, d'innovation et d'aspirations pour une Côte d'Ivoire moderne et ambitieuse. Au BNETD, ils incarnent un renouveau fait d'excellence, de rigueur et de patriotisme concret. Rencontre croisée avec deux bâtisseurs du quotidien.

Du terrain à l'expertise, des trajectoires construites sur l'exigence

Pour Hounsa Vignon, Analyste d'Études et de Contrôle en Bâtiment, tout commence par un baccalauréat scientifique décroché en 2006, suivi d'un BTS à l'École Spéciale du Bâtiment et des Travaux Publics de Yamoussoukro, avant de rejoindre l'INP-HB pour y devenir ingénieur des techniques en bâtiment et urbanisme. « Mon parcours a été jalonné de stages et d'expériences concrètes qui m'ont permis d'acquérir

une solide culture de terrain », souligne-t-il. Des compétences techniques qu'il affine dans des cabinets d'ingénierie avant de rejoindre le BNETD en 2012.

De son côté, N'Gnamké Carine Nicole, Spécialiste en bâtiments, cheffe de mission, s'est frayée un chemin dans un univers encore largement masculin. Diplômée du CI2TPM de l'INP-HB en 2010, après un premier cycle de technicienne supérieure au Groupe LOKO, elle affirme son ambition : « J'ai toujours voulu m'inscrire dans une dynamique utile au pays.

Le BNETD m'a offert cette opportunité, dans un cadre de travail rigoureux et formateur ».

Des projets emblématiques comme creusets d'expérience

Leurs parcours s'enracinent dans des réalisations concrètes. Pour Hounsa Vignon, c'est le Parc des Expositions d'Abidjan qui cristallise son expérience : « Un projet titanesque de 30 hectares, un des plus beaux d'Afrique. En tant que chef de mission, j'ai appris à piloter des équipes pluridisciplinaires et à conjuguer excellence technique et enjeux stratégiques ». Pour Carine Nicole, le souvenir marquant reste la réhabilitation du Stade Félix Houphouët-Boigny, dans le cadre de la CAN 2023. « Les délais étaient serrés, les exigences très élevées. J'ai été adjointe au chef de mission sur ce projet : ce fut une école de précision, de coordination, et de rigueur ».

Compétences, innovation et esprit d'équipe

Leur montée en compétence ne tient pas seulement à la technique, mais à un environnement qui valorise la formation continue, le transfert de savoirs et l'innovation. « La curiosité, l'envie d'apprendre, les outils numériques et les missions de terrain m'ont forgée », confie Carine Nicole. Vignon renchérit : « Le BNETD est un incubateur silencieux d'innovations. Il m'a permis de me former aux normes internationales, à la gestion de projets et à l'utilisation de logiciels de modélisation ».

Tous deux saluent l'ambiance de travail au BNETD. « C'est un lieu d'exigence, certes, mais profondément collaboratif. Il y a un réel esprit d'équipe », témoigne Hounsa. Carine évoque un cadre stimulant, surtout pour les femmes ambitieuses : « Il y a une volonté d'intégrer davantage la gente féminine dans un secteur historiquement masculin ».

Aspirations et vision du service public

Leur engagement dépasse les simples considérations de carrière. Ils portent une vision du service public comme instrument de transformation nationale. « Le service public doit impacter la vie de chaque Ivoirien. Il faut qu'il soit rigoureux, moderne, humain et tourné vers l'efficacité », affirme Carine Nicole. Pour Vignon, « Je considère le service public comme un acteur stratégique du développement. Il doit inspirer confiance et se moderniser en permanence ». Quant à leurs aspirations ? Continuer à contribuer à des projets structurants, mais aussi influencer une culture de gestion responsable, d'innovation et d'excellence. « Nous

avons besoin de formation, de perspectives de carrière claires et de reconnaissance des talents pour attirer plus de jeunes », soulignent-ils de concert.

Regard sur le secteur du BTP en Côte d'Ivoire

En tant que jeunes professionnels, nos deux jeunes cadres portent un regard à la fois optimiste et exigeant sur le secteur du BTP en Côte d'Ivoire. Pour eux, le BTP est l'un des moteurs de l'économie ivoirienne. « On observe une forte dynamique dans les infrastructures routières, les bâtiments publics, les logements sociaux et les projets d'aménagement urbain. Cela crée de nombreuses opportunités pour les jeunes ingénieurs, architectes, urbanistes et techniciens », fait remarquer l'Analyste d'Études et de Contrôle en Bâtiment. « Je dirais que c'est un espace de défis mais aussi de grandes opportunités. Il est aujourd'hui l'un des piliers

de la croissance économique du pays », rétorque la Spécialiste en bâtiments, cheffe de mission.

Pour autant, ils font remarquer que malgré cet embellie, le secteur fait face à des défis importants : « qualité des ouvrages, respect des délais, durabilité des matériaux, et parfois un manque de coordination entre les acteurs. Il y a aussi un besoin de renforcer la réglementation et la transparence dans l'attribution des marchés. Aussi le secteur commence-t-il à intégrer des technologies modernes comme

**Au BNETD,
ils représentent
un nouveau fait
d'excellence, de rigueur
et de patriotisme concret.
Rencontre croisée avec
deux bâtisseurs
du quotidien**

le BIM (Building Information Modeling), les matériaux écologiques, et les outils de suivi numérique des chantiers. Cela ouvre la voie à une construction plus intelligente et durable ».

Pour répondre aux exigences actuelles, Sanda Kouadio Vignon affirme qu'il est essentiel que « les professionnels du BTP, surtout les jeunes, aient accès à des formations techniques, à la certification, et à des expériences de terrain enrichissantes ».

Un message pour la relève

Leur message à la jeunesse est sans détour : croire en son potentiel, viser l'excellence et voir au-delà des obstacles. « Le BTP est en mutation, avec des défis énormes mais aussi des opportunités uniques. Il faut s'y engager avec passion et compétence », concluent-ils, le regard tourné vers un avenir qu'ils contribuent déjà à bâtir.

Alexis Kacou Bi

Safer Fouad

Directeur de Département
Etude Transport et
Infrastructures

« L'excellence opérationnelle repose sur le respect scrupuleux des normes qualité »

De l'autoroute Yamoussoukro-Bouaké à la réhabilitation de la décharge d'Akouédo, en passant par la future Tour F, Safer Fouad, Directeur du Département Études, Transport et Infrastructures au BNETD, pilote avec ses équipes des projets d'envergure aux enjeux techniques et socio-économiques majeurs. Dans cet entretien, il revient sur les clés de réussite de ces chantiers complexes : coordination millimétrée, innovation numérique, exigence qualité et transmission des compétences aux jeunes ingénieurs.

Quels sont les projets majeurs actuellement en portefeuille et comment les priorisez-vous ?

Nous avons actuellement un portefeuille dense de projets d'envergure, répartis dans plusieurs secteurs stratégiques. Tous sont essentiels au développement du pays, mais leur priorisation se fait selon leur niveau d'urgence, leur impact socio-économique et leur degré d'avancement.

Parmi les projets phares :

- **Transport** : Après l'achèvement de l'autoroute Yamoussoukro-Bouaké, nous assurons actuellement la maîtrise d'œuvre du renforcement de la route Bondoukou-Bouna, longue de 174 km.

- **Eau potable** : Nous supervisons les travaux de renforcement de l'alimentation en eau d'Abidjan à partir de la lagune Aghien, incluant une station de traitement d'une capacité de 150 000 m³/jour.
- **Environnement** : Nous encadrons la réhabilitation de la décharge d'Akouédo, un projet crucial pour la salubrité et la durabilité urbaine.

Ces projets sont pris en charge par des équipes pluridisciplinaires d'ingénieurs et de techniciens expérimentés, selon une organisation rigoureuse assurant le respect des délais et de la qualité.

Face à des projets aussi complexes que la Tour F, quelles compétences sont les plus sollicitées ?

Pour un projet emblématique et techniquement complexe comme la Tour F, plusieurs expertises sont mobilisées :

- **Ordonnancement, pilotage et coordination (OPC)** pour assurer l'harmonisation des différents lots techniques et la cohérence des documents d'exécution.
- **Calculs de structure**, notamment pour les fondations profondes et la charpente métallique.
- **Sécurité incendie**, avec une attention particulière aux normes spécifiques aux immeubles de grande hauteur (IGH).
- **Fluides et électricité** : courants forts, courants faibles (téléphonie, vidéosurveillance, contrôle d'accès...).
- **Architecture d'exécution** pour la coordination des corps d'état architecturaux et l'anticipation des aléas techniques.

La réussite d'un tel projet repose sur une maîtrise fine de l'ingénierie, une coordination sans faille et un accompagnement technique du maître d'ouvrage à chaque étape.

Comment articulez-vous le travail entre experts internes et prestataires externes ?

L'articulation repose d'abord sur une planification rigoureuse et détaillée des interventions. Chaque acteur, qu'il soit interne ou externe, est intégré dans un schéma de travail cohérent, avec des responsabilités clairement définies.

Nous assurons un suivi étroit de la performance via des comités techniques, des points de coordination réguliers et des mécanismes internes d'évaluation. Cette gouvernance permet d'assurer l'alignement avec les cahiers des charges et les exigences contractuelles.

La digitalisation (BIM, SIG, drones, outils collaboratifs) transforme-t-elle vos méthodes ? De quelle manière ?

Absolument. Ces outils numériques sont progressivement intégrés dans nos méthodes de travail.

- **Les drones et le SIG** sont utilisés pour la cartographie de référence, les études topographiques et les études d'impact environnemental.
- **Le BIM (Building Information Modeling)** est en cours de déploiement dans notre nouveau « Studio BIM », un espace dédié à l'expérimentation et au développement de maquettes numériques collaboratives.
- Enfin, des **outils collaboratifs** comme les plateformes de partage de données améliorent la fluidité du travail entre les équipes projet.

Ces évolutions renforcent la précision des études, l'efficacité des suivis et la transparence dans l'exécution des projets.

Quelle politique de transfert de compétences mettez-vous en œuvre avec les bureaux d'études internationaux ?

Notre politique repose sur deux piliers :

- **Le co-développement de projets**, en groupement ou en partenariat avec des bureaux d'études internationaux, favorise le partage de compétences techniques et managériales sur des thématiques nouvelles.
- **La formation ciblée**, à partir des besoins exprimés par nos ingénieurs, nous permet de faire appel à ces partenaires pour des sessions de renforcement sur des sujets pointus ou émergents.

Ce modèle assure un enrichissement mutuel des expertises et une montée en compétence continue de nos équipes.

Sur les chantiers, quelles sont vos exigences en matière de supervision et d'encadrement de la main-d'œuvre ?

Nos exigences sont strictes et alignées sur les clauses techniques contractuelles :

- Qualification et expérience des équipes d'encadrement sur le chantier ;
- Disponibilité et conformité des engins et équipements ;
- Respect des normes de sécurité, de qualité et d'environnement.

Nous menons des inspections régulières, des revues techniques et des contrôles inopinés pour garantir le bon déroulement des travaux.

Le contrôle qualité est un défi majeur. Comment l'équipe technique du BNETD garantit-elle l'excellence opérationnelle ?

L'excellence opérationnelle repose sur le respect scrupuleux des normes de qualité définies pour chaque mission. Nos équipes s'appuient sur un système de management intégré qui inclut des audits qualité périodiques, la documentation rigoureuse de chaque étape du projet, ainsi que l'analyse des écarts pour assurer l'amélioration continue.

Comment favorisez-vous l'évolution de carrière et la spécialisation technique des jeunes ingénieurs du BNETD ?

Le parcours des jeunes ingénieurs est structuré en plusieurs étapes :

- D'abord, ils sont intégrés à des missions encadrées, afin de renforcer leurs compétences métier.
- Selon leurs performances et la qualité de leurs livrables, ils accèdent progressivement à des responsabilités de chefs de projets adjoints, puis chefs de projets.
- Enfin, ce processus est accompagné d'évaluations périodiques, ainsi que d'un accès à des formations ciblées et à des missions techniques de plus en plus complexes.

L'objectif est de faire émerger une nouvelle génération de cadres techniques capables de piloter les grands projets structurants de demain.



Assurance Vie • Assurance Non-Vie

Akwaba SanlamAllianz

SanlamAllianz, le leader panafricain de l'assurance, dispose d'une vaste expertise et de ressources importantes. Nos forces et notre expérience combinées acquises sur plus de 200 ans vont créer une valeur considérable pour des millions d'Africains grâce à des économies d'échelle accrues, au partage de nos connaissances et à un portefeuille de produits plus varié et personnalisé afin d'améliorer la sécurité et la prospérité pour les générations à venir.

 **Sanlam | Allianz** 
Vivez en toute confiance

NOTRE EXPERTISE

Conseil

- ✓ ASSISTANCE JURIDIQUE
- ✓ FISCALITÉ
- ✓ CONSEIL RH
- ✓ INGÉNIERIE DES CONTRATS

Capital Humain

- ✓ RECRUTEMENT
- ✓ INTÉRIM
- ✓ FORMATION
- ✓ ÉTUDES

Audit

- ✓ AUDIT JURIDIQUE
- ✓ AUDIT FISCAL
- ✓ AUDIT SOCIAL & RH
- ✓ AUDIT ORGANISATIONNEL

Agréé



FONDS DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PAYS D'INTERVENTION :

Cameroun  Côte d'Ivoire  Mali  Sénégal 



Abidjan Cocody 2 Plateaux
LES PERLES 1



(+225) 27 22 52 26 45 / 27 22 42 91 82
(+225) 07 59 11 00 00 / 01 40 97 63 54



info@optimuminternationalci.com
www.optimuminternationalci.com





Quand les femmes prennent leur place dans le BTP

Nelly-Olivia Tioko

Directeur de Rédaction

Dans l'imaginaire collectif, le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) se résume à des silhouettes masculines : casques jaunes vissés sur la tête, bottes poussiéreuses, grues et engins lourds en arrière-plan. Pourtant, derrière chaque route, chaque pont ou chaque immeuble, la diversité des talents pourrait être le véritable moteur de performance et de durabilité. Et parmi ces talents, les femmes sont encore trop peu visibles.

Alors que la Côte d'Ivoire vit une transformation infrastructurelle historique – routes, ponts, stades, aménagements urbains – le BTP reste un territoire presque exclusivement masculin. La question n'est plus de savoir si les femmes peuvent intégrer ce secteur, mais pourquoi elles doivent y être pleinement présentes pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Les femmes dans le BTP : une minorité aux portes d'un secteur stratégique

Le constat est limpide : les femmes représentent une infime minorité des effectifs dans le BTP, qu'il s'agisse d'ingénieures, de techniciennes ou de

responsables de projets. Les métiers de terrain sont encore largement perçus comme « masculins » et synonymes de pénibilité.

Les causes sont multiples :

- Une orientation scolaire genrée qui décourage les jeunes filles de s'engager dans les filières scientifiques et techniques ;
- Des stéréotypes persistants sur la « force physique » érigée comme critère central des métiers du chantier ;
- Une méconnaissance des opportunités réelles qu'offre le secteur, bien au-delà des travaux manuels dits physiques, notamment en conception, en planification et en management de projets.

Pourtant, dans un secteur où la demande de compétences locales est critique, négliger la moitié du potentiel humain constitue un luxe que la Côte d'Ivoire ne peut plus se permettre.



Quand la diversité devient un levier de performance

Intégrer davantage de femmes dans le BTP n'est pas seulement une question de justice sociale ou de symbole. C'est un enjeu stratégique.

Les études internationales sont unanimes :

- Les équipes mixtes sont plus innovantes et efficaces, car elles combinent différents styles de résolution de problèmes ;
- Les femmes apportent souvent des compétences de rigueur, de précision et de management collaboratif, précieuses sur des chantiers complexes ;
- Leur présence dans les fonctions de supervision et de gestion de projet favorise une meilleure communication et un respect accru des normes de sécurité et de qualité.

Des exemples inspirants commencent à émerger : de jeunes ingénieures ivoiriennes qui pilotent des volets stratégiques de projets routiers, ou des techniciennes spécialisées dans le suivi qualité qui font la différence sur le terrain. Ces trajectoires restent rares, mais elles montrent la voie.

Comment ouvrir grand les portes du BTP aux talents féminins

Pour que le BTP devienne un secteur véritablement inclusif et compétitif, plusieurs leviers peuvent être actionnés :

1. Sensibiliser dès le collège et le lycée pour orienter davantage de jeunes filles vers les filières scientifiques et techniques.
2. Multiplier les chantiers-écoles et les programmes de mentorat, en donnant accès à des stages terrain et à des rôles de responsabilité progressive.

3. Mettre en avant les modèles féminins – ingénieures, techniciennes, cheffes de projet – pour inspirer et briser les stéréotypes.

4. Encourager des politiques RH inclusives dans les entreprises du BTP, allant de l'adaptation des conditions de travail à des objectifs clairs de recrutement et de promotion des femmes.

Il ne s'agit pas seulement de recruter plus de femmes, mais de leur permettre d'évoluer, de diriger et d'innover dans un secteur stratégique pour le pays.

Bâtir la nation avec toutes ses forces

Le BTP ivoirien est un moteur de croissance et un révélateur de talents. Dans les années à venir, sa compétitivité ne dépendra pas seulement de ses grues ou de ses machines, mais de sa capacité à mobiliser toutes les compétences nationales.

Miser sur les femmes dans le BTP, ce n'est pas faire un geste symbolique :

- C'est doubler le réservoir de talents dans un secteur en tension.
- C'est favoriser l'innovation et la durabilité des projets.
- C'est enfin ancrer la transformation infrastructurelle dans une logique de nation inclusive.

Les routes, les ponts et les stades que nous construisons ne doivent pas seulement relier des villes : ils doivent relier les talents de toute la société. Parce qu'une Côte d'Ivoire qui bâtit avec toutes ses forces, féminines et masculines, est une Côte d'Ivoire qui bâtit durablement.



Le logiciel RH pour les entreprises en Afrique

Digitalisez la gestion de vos ressources humaines !

De la gestion du recrutement à la paie, en passant par les workflows de validation et la gestion des performances.



Gestion du
recrutement



Évaluation
de la
performance



Gestion des
congés, note de
frais



Gestion de
la paie



Gestion des
documents et
contrats



Avance sur
salaire

Demandez une demo

<https://socium.link/demo/>





LES RESSOURCES HUMAINES, NOTRE LEVIER DE PERFORMANCE.

À NSIA, notre véritable valeur réside dans la diversité de nos collaborateurs. Plus de 3000 personnes animées par la même culture d'excellence, travaillent chaque jour à offrir des solutions de protection et de financement compétitives et innovantes pour offrir **le vrai visage de l'assurance et de la Banque.**



RH et digital en Afrique : comment tirer parti des outils numériques sans perdre l'humain ?

Aniela Ve Kouakou

Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique

Dans un continent où la jeunesse est une ressource inépuisable et la dynamique entrepreneuriale en pleine accélération, la question de la digitalisation des ressources humaines ne peut plus être éludée.

L'Afrique vit une révolution numérique, y compris dans les pratiques RH.

L'arrivée massive d'outils digitaux, SIRH, ATS, plateformes d'évaluation, ou encore IA de recrutement, transforme radicalement la manière dont les talents sont recrutés, évalués, formés et suivis.

Mais si les outils évoluent à grande vitesse, la question essentielle demeure : comment intégrer le digital dans les pratiques RH africaines tout en préservant l'humain, le lien, la culture locale ? Il ne s'agit pas d'un débat technophobe, mais d'un appel à la lucidité : la

technologie est un levier formidable, à condition d'en faire un outil au service de la vision, et non un dogme.

Le digital, levier d'efficacité et de structuration

Il serait hypocrite de nier les apports majeurs du digital. Dans de nombreuses structures que j'ai accompagnées, entreprises, ONG, institutions, l'introduction d'un Système d'Information RH (SIRH) a permis de centraliser les données, de fiabiliser les processus, de gagner en traçabilité et en réactivité. Les ATS (Applicant Tracking Systems) ont, quant à eux, révolutionné le traitement des candidatures, notamment face à l'afflux de CV dans les phases de recrutement.

Dans les environnements en forte croissance, où les services RH sont souvent sous-dotés, le digital permet d'alléger la pression opérationnelle, d'automatiser certaines tâches répétitives, et de libérer du temps pour des actions à plus forte valeur ajoutée : accompagnement managérial, écoute des collaborateurs, réflexion stratégique.

Mais cet apport ne doit pas masquer une vérité : la technologie seule ne résout pas les problèmes structurels d'une organisation.



Le piège du copier-coller occidental

Trop souvent, les solutions digitales sont importées clés en main, avec des paramétrages standardisés, des référentiels inadaptés et une ergonomie pensée pour d'autres contextes culturels. Résultat : incompréhension des utilisateurs, rejet des outils, échec du déploiement.

Nous devons sortir du réflexe du mimétisme technologique

L'Afrique n'est pas en retard, elle est en construction. Et cette construction doit s'appuyer sur des outils contextualisés, co-construits avec les utilisateurs, traduits dans les langues locales si nécessaire, pensés en tenant compte des réalités de connectivité, d'accès, de niveau de littératie numérique.

C'est dans cette optique que nous accompagnons nos clients chez AGILOYA AFRIQUE : le diagnostic précède toujours la prescription. Un SIRH performant n'a de sens que s'il s'ancre dans une architecture RH cohérente, dans des processus clarifiés, et s'il est compris et adopté par ceux qui l'utiliseront au quotidien.

Ne pas perdre l'humain dans la course au digital

Le plus grand risque de la digitalisation RH est de désincarner la relation humaine, de faire des collaborateurs des "cases à cocher" ou des "scores d'adéquation algorithmique". Or,

dans les sociétés africaines, le lien humain, la parole, la reconnaissance sont des piliers du management.

Un bon outil digital est un outil qui libère du temps pour la relation, et non qui la remplace. Il doit faciliter les échanges, structurer les entretiens, nourrir les évaluations... mais jamais se substituer à la proximité managériale, à l'écoute, au regard bienveillant ou exigeant d'un professionnel RH.

C'est aussi un enjeu éthique : la digitalisation ne doit pas devenir un filtre qui invisibilise les profils atypiques, les autodidactes brillants, ou ceux dont le potentiel dépasse les normes. L'intelligence artificielle ne remplace pas l'intelligence émotionnelle.

Vers une digitalisation responsable et alignée

Ce que je préconise, c'est une digitalisation alignée, responsable et progressive.

- Une digitalisation qui commence par les vrais besoins.
- Une digitalisation qui s'accompagne d'un chantier de formation des utilisateurs.
- Une digitalisation qui respecte les valeurs humaines, la culture locale et les spécificités organisationnelles.

L'enjeu n'est pas de courir après les tendances mondiales, mais de bâtir des pratiques RH digitalisées qui font sens ici, maintenant, pour nos organisations africaines.

Constance Kalou épouse Bokra

DRH SITAB & Filiales Côte d'Ivoire

La sécurité, fondement d'une performance durable

Abientôt 70 ans d'existence, la SITAB a longtemps fondé sa stratégie de sécurité au travail autour de ses usines. Toutefois, depuis quelques années, la sécurité dans les ventes constitue un des piliers de celle-ci. Sous l'impulsion de Mme Constance KALOU épouse BOKRA, Directrice People & Culture SITAB & filiales en Côte d'Ivoire, la prévention des risques constitue une valeur cardinale et mobilise ses équipes. En effet, avoir pour leitmotiv une performance durable fondée, à la fois, sur la préservation de l'intégrité physique de chacun des 320 salariés que compte la société en Côte d'Ivoire, ainsi que celle de l'importante communauté d'intervenants externes (temporaires, prestataires de services...) constitue un défi majeur. Au cours cet entretien, Mme BOKRA s'attachera à partager la vision, les actions et les résultats en matière de sécurité, devenue source de bien-être au travail dans l'entreprise et puissant levier de la performance.

Pourquoi la sécurité s'impose-t-elle aujourd'hui comme un axe de communication stratégique pour la SITAB ?

La santé et la sécurité au travail sont érigées au rang de priorité par le Groupe Imperial Brands et ses filiales dans le monde, dont la SITAB. Cet engagement profond repose sur la conviction que la performance durable d'une entreprise est intimement liée au bien-être de ses collaborateurs. Ainsi, la sécurité ne constitue pas, pour nous, uniquement une exigence réglementaire ; c'est avant tout une valeur fondamentale que nous nous attachons à promouvoir au quotidien car la protection de la vie humaine prime sur toute considération opérationnelle.

Quels sont les principaux enjeux de sécurité auxquels votre entreprise est confrontée, notamment dans les activités de ventes ?

Nos équipes commerciales multiplient les déplacements en zones urbaines et rurales en toutes circonstances, raison pour laquelle nous avons défini des objectifs ambitieux en matière de sécurité routière, résumés sous l'appellation TRIPLE ZÉRO :

- Zéro accident de la route,
- Zéro blessure ou fatalité,
- Zéro retrait de permis.

À cela s'ajoute l'exigence de conformité technique de nos infrastructures, pour être conformes à la réglementation locale ainsi qu'aux standards du groupe Imperial Brands.

Quelles sont les principales initiatives et mesures que la SITAB a mises en place pour garantir la sécurité de ses employés, de ses locaux et de ses activités de vente ?

Afin de garantir un niveau optimal de sécurité, nous avons instauré un ensemble de mesures structurantes. Tout d'abord, avant tout recrutement, chaque candidat à un poste impliquant la conduite d'engin roulant (auto-moto-camion) est soumis à un audit de ses aptitudes à la conduite réalisé par un opérateur agréé. Cet audit inclut une évaluation de sa maîtrise du Code de la route ainsi que de ses compétences pratiques en conduite. Nous procédons ensuite à l'authentification systématique des permis de conduire, auprès des structures accréditées par l'État de Côte d'Ivoire.

Lors de leur intégration, tous les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une formation, issue de notre programme de sécurité routière



« Drive Safe », axée sur les bonnes pratiques de conduite et la prévention des risques routiers. En complément, nous pourvoyons l'ensemble de la force de vente en Équipements de Protection Individuelle (EPI) ainsi qu'en matériels de sécurité adaptés pour les véhicules (extincteur-gilet fluorescent- triangles de signalisation etc.).

Par ailleurs, nous engageons tous nos collaborateurs dans le strict contrôle de leurs véhicules :

- contrôle journalier des niveaux d'eau, d'huile et du pneumatique,
- vérification hebdomadaire de 50 points de contrôle à l'aide d'une checklist qui conduit à la prise en charge des pannes et anomalies recensées. En effet, une anomalie non prise en charge sera source d'accident de la route dans le futur.

De plus, nous réalisons un audit beaucoup plus complet de la flotte de l'entreprise (automobiles ou engin à deux-roues) tous les deux ans, suivi d'un plan d'action global.

Afin d'encourager une vigilance accrue de nos conducteurs, nous réalisons, régulièrement, enfin, des tests d'alcoolémie inopinés sur toute l'étendue du territoire.

Comment avez-vous impliqué vos collaborateurs dans la conception et la mise en œuvre de ces mesures de sécurité ?

La réussite de toute démarche en matière de sécurité repose sur l'adhésion pleine et entière des collaborateurs.

Tout d'abord, chaque utilisateur d'un engin roulant appartenant à la société signe « la Charte du Conducteur » qui l'engage au respect des règles de la société.

Ensuite, les rôles et responsabilités de chaque salarié sont définis, selon les niveaux hiérarchiques, de sorte que chaque salarié se sente interpellé par le slogan : « la sécurité commence par moi ».

Nous mettons aussi un point d'honneur à communiquer régulièrement sur différentes situations de conduite. A cet effet, nous menons des campagnes de communication, usant de différents supports (affichage – vidéo – email...) et méthodes variées (ex : petit déjeuner sécurité). Les thématiques abordées leur sont familières (ex : conduire en saison des pluies – jeûne et conduite – Attention aux piétons !!!!!) ; autant de sujets qui les préparent à être mieux outillés et plus alertes au volant.

Quels ont été les principaux défis rencontrés lors de la mise en œuvre de cette stratégie de sécurité ?

L'un des défis majeurs que nous avons dû surmonter est lié à la dispersion géographique de nos sites. Avec des agences implantées sur tout le territoire national, il a fallu concevoir des programmes de sensibilisation et de formation capables de s'adapter à cette configuration éclatée. De plus, il nous a également fallu nous assurer de la cohérence d'exécution et d'exigence, en dépit de la diversité des réalités locales, ce qui a nécessité un effort constant de communication, de coordination et de suivi.

Pour mitiger ce risque, nos responsables

d'équipes sont directement impliqués dans l'exécution des actions de prévention. À titre d'exemple, nos superviseurs commerciaux agissent en tant que relais du service OHSE au sein des agences commerciales, garantissant la qualité des messages communiqués et assurant un maillage territorial efficace pour faire vivre au quotidien notre politique de sécurité.

Par ailleurs, culturellement, il a été parfois difficile de changer des habitudes et faire accepter certaines règles dans un environnement ambiant où, je peux citer par exemple, « le port de la ceinture de sécurité à l'arrière du véhicule » est presque inexistant. Mais nous n'avons cessé de marteler : « On rentre tous intacts ce soir », ce qui parle à tout un chacun.

Quels programmes ou dispositifs avez-vous mis en place pour encourager l'engagement et la responsabilisation des collaborateurs sur ces sujets ?

Afin de renforcer l'adhésion et l'implication de nos collaborateurs autour des enjeux de sécurité, nous avons conduit plusieurs initiatives. L'une des plus marquantes est le lancement du « Challenge Near Miss », un concours interne qui met en valeur les collaborateurs les plus proactifs dans l'identification et la déclaration des presque-accidents. Ce dispositif a pour but d'instaurer une culture de la vigilance partagée, tout en valorisant les comportements préventifs et en transformant la sécurité en un enjeu collectif et quotidien. En reconnaissant publiquement ces initiatives individuelles, nous encourageons l'ensemble du personnel à devenir acteur de sa propre sécurité ainsi que de celle de ses collègues. De plus, pour le concours annuel de meilleure agence commerciale, en plus de chiffres relatifs aux ventes et parts de marché, sont associés des indicateurs sécurité comme « le nombre de déclarations de situations dangereuses » ainsi que le taux de correction de celles-ci, mais aussi un malus lié aux accidents de la route.

Pouvez-vous partager quelques exemples concrets d'initiatives portées par les employés et ayant eu un impact positif ?



Nous sommes particulièrement fiers de constater que l'esprit de responsabilité en matière de sécurité s'est largement diffusé au sein de nos équipes. Par exemple, dans nos agences commerciales, les causeries sécurité ne sont pas uniquement animées par les superviseurs. Les membres de la force de vente eux-mêmes prennent régulièrement l'initiative d'organiser et de conduire ces séances d'échanges. Cette prise de parole spontanée, au-delà de la hiérarchie, illustre l'appropriation véritable des thématiques « sécurité » par ceux-ci et témoigne de la vitalité de la culture sécurité au sein de la SITAB.

Quels bénéfices la SITAB a-t-elle pu observer à la suite de la mise en place de ces mesures de sécurité ?

Les retombées positives de notre démarche sont nombreuses et significatives. Nous avons constaté une baisse notable du nombre d'accidents de travail en règle générale mais plus encore ceux liés à la conduite d'engins roulants. Par ailleurs, l'enracinement de la culture sécurité s'observe dans les comportements professionnels. Ainsi, lors d'enquêtes de satisfaction réalisées par le Groupe Impérial, les salariés affirment régulièrement être sensibles à l'ensemble de ces mesures car cela témoigne, selon eux, de l'intérêt que leur porte l'entreprise en tant qu'êtres humains. Ce feedback est inestimable pour nous en tant qu'équipe dirigeante. L'impact de la sérénité apportée au travail par notre politique de sécurité, améliore la confiance mutuelle et contribue à la performance globale de l'entreprise.

Disposez-vous d'indicateurs clés ou de témoignages illustrant ces résultats ?

Oui, nous disposons d'indicateurs quantitatifs particulièrement éloquents. Depuis 2020, aucun accident mortel n'a été enregistré au sein de la SITAB, ce qui représente une avancée majeure, tenant compte de notre passé récent. Ainsi, entre novembre 2021 et mars 2024, nous avons atteint la performance remarquable de 815 jours consécutifs sans accidents ni collisions, réduisant de fait les LTA (long term absence). Ces résultats tangibles illustrent l'efficacité de notre

approche et constituent une source de motivation supplémentaire pour continuer à progresser dans cette voie.

En quoi ces initiatives ont-elles contribué à améliorer l'image et la performance de l'entreprise ?

Les actions engagées en matière de sécurité ont contribué à renforcer notre réputation tant en interne qu'auprès de nos partenaires institutionnels et commerciaux. En 2022, la SITAB a remporté le concours du meilleur conducteur à moto du cluster Afrique et Océan Indien, une distinction qui valorise notre excellence en matière de sécurité routière. Par ailleurs, notre expertise a été reconnue au niveau national : nous avons été invités à intervenir en tant que panélistes lors des Journées Africaines de la Prévention des Risques Professionnels (JAPRP) 2023 organisées par la CNPS. Ces distinctions et reconnaissances démontrent que notre engagement dépasse le cadre de l'entreprise pour devenir une référence sectorielle.

Quels enseignements majeurs tirez-vous de cette expérience en matière de sécurité ?

Cette expérience nous a confortés dans l'idée que la sécurité est un défi comportemental. La mise en place de procédures précises et leur respect rigoureux par l'ensemble des collaborateurs sont des éléments essentiels pour garantir un environnement de travail sain et sans danger. De plus, nous avons constaté que l'implication active du personnel aux différentes formations, sensibilisations et activités liées à la santé et à la sécurité favorise l'enracinement durable de la culture sécurité. La sécurité ne doit jamais être perçue comme une contrainte, mais bien comme un réflexe collectif ancré dans les habitudes professionnelles.

Quels conseils donneriez-vous aux entreprises souhaitant s'engager dans une démarche similaire ?

Nous recommandons aux entreprises désireuses d'emprunter la même voie de bâtir en amont une politique de sécurité structurée, portée au plus haut niveau par leur direction générale. Celle-ci doit jouer un rôle moteur en donnant l'exemple en matière de respect des règles et en impulsant les initiatives en matière de sécurité. De plus, il est essentiel d'élaborer des procédures claires, de veiller à leur application rigoureuse par tous, et de sensibiliser continuellement le personnel, aussi bien aux risques liés à l'environnement de travail qu'à ceux rencontrés lors des déplacements professionnels. De surcroît, il est nécessaire de prévoir des ressources budgétaires dédiées aux activités de formation, de sensibilisation et aux campagnes de sécurité.

Par ailleurs, chaque incident, même mineur, doit être reporté, faire ensuite l'objet d'une analyse rigoureuse et conduire à l'élaboration de plans d'action correctifs.

Enfin, l'appropriation des enjeux sécurité par l'ensemble des collaborateurs doit être recherchée en priorité, en les associant systématiquement au déploiement des différentes initiatives.

La SITAB a récemment eu l'honneur d'accueillir une délégation du Conseil National des Ressources Humaines (CNRH) sur son site industriel de Bouaké, à l'occasion de la préparation du premier Colloque National des Ressources Humaines qui s'est tenu les 10,11 et 12 avril 2025. Pourriez-vous nous parler de l'importance stratégique de ce complexe pour votre entreprise et du rôle qu'il joue dans votre dynamique industrielle et sociale ?

Nous avons été particulièrement honorés d'accueillir l'impressionnante délégation des Managers des Ressources de plusieurs grandes entreprises de la place, au sein de notre usine de Bouaké. Nombre d'entre eux ont fait part de leur surprise à la découverte de l'existence d'un complexe industriel moderne et performant, implanté au cœur de la Côte d'Ivoire. L'usine de Bouaké représente, en effet, un atout



stratégique majeur pour la SITAB. Elle témoigne de notre engagement en faveur du développement industriel local, tout en répondant aux standards internationaux de qualité, de sécurité et d'environnement. Ce site est aussi un bassin pour la création d'emplois dans la région du GBEKE car indépendamment des 190 salariés permanents qui y officient au quotidien, ce sont près de 350 personnes qui y travaillent régulièrement dans le cadre de la sous-traitance et divers prestataires externes.

L'usine de Bouaké est aussi un incubateur de jeunes talents à travers des partenariats stratégiques notamment avec l'Agence Emploi Jeunes qui ont abouti à plusieurs recrutements ces dernières années. Cela traduit notre volonté de concilier excellence industrielle et responsabilité sociale, tout en contribuant activement au dynamisme économique de la région du GBEKE.

Pour conclure, pourquoi est-il, selon vous, crucial que les entreprises s'impliquent davantage dans les questions de sécurité au travail et dans les activités de vente ?

Il est primordial que les entreprises s'engagent activement sur les questions de sécurité car il en va avant tout de la préservation de l'intégrité physique et morale de leurs salariés : « On rentre tous intacts ce soir »

Un environnement de travail sécurisé permet également de réduire le taux d'absentéisme lié aux accidents et incidents professionnels, tout en améliorant la productivité et la stabilité organisationnelle.

En outre, la maîtrise des risques contribue à protéger la réputation de l'entreprise, en prévenant les contentieux judiciaires susceptibles de ternir son image publique. Enfin, la sécurité au travail constitue un marqueur fort de la responsabilité sociale de l'entreprise, un facteur déterminant pour attirer et fidéliser les talents.

Par Arsène Deblaise Diomandé

Secteur du BTP en Côte d'Ivoire

Capital humain, compétences, projets et entreprises au cœur de la transformation nationale

*Dossier réalisé par :
Arsène Diomandé Deblaise
& Alexis Kacou Bi*



Le secteur du BTP transforme à vue d'œil la Côte d'Ivoire. Mais derrière les ponts, routes, écoles et logements en construction, se jouent des enjeux cruciaux : formation, sécurité, conditions de travail, management des compétences... Ce dossier spécial de RH Mag plonge dans les coulisses humaines d'un secteur stratégique, en pleine mutation, porté par des projets ambitieux, des entreprises innovantes et une exigence constante de performance.

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) en Côte d'Ivoire est aujourd'hui l'un des moteurs les plus dynamiques de la croissance économique et de la transformation structurelle du pays. Ponts, routes, infrastructures énergétiques, établissements scolaires et hospitaliers, logements sociaux... les réalisations se multiplient et redessinent progressivement le paysage urbain et rural ivoirien. Mais derrière chaque ouvrage, ce sont des femmes et des hommes – maçons, ingénieurs, chefs de chantiers, architectes, ouvriers spécialisés – qui incarnent la force vive du secteur. Le capital humain, dans toutes ses composantes, s'impose comme le socle de la performance, de l'innovation et de la durabilité dans un secteur en mutation. Dans ce contexte, la question de la formation initiale et continue, ainsi que celle du développement des compétences techniques et managériales, deviennent centrales. Les exigences croissantes des chantiers – en matière de qualité, de normes environnementales et de sécurité – imposent une montée en compétences constante. Les écoles et centres de formation, souvent en partenariat avec les entreprises, sont appelés à jouer un rôle stratégique dans la

préparation des talents de demain.

Ce dossier explore également les conditions de travail, les enjeux liés à la santé et à la sécurité sur les chantiers, ainsi que les efforts d'encadrement et de valorisation des équipes. Dans un environnement parfois difficile, ces facteurs restent déterminants pour attirer, fidéliser et motiver les professionnels du BTP.

Nous mettrons aussi un coup de projecteur sur les entreprises leaders du secteur, celles qui par leurs innovations, leurs politiques RH, leur impact économique et leur engagement sociétal, tracent les sillons du progrès. Leurs stratégies, souvent audacieuses, inspirent et redéfinissent les standards de performance.

Enfin, à travers les grands projets réalisés et à venir, nous dresserons un panorama de la Côte d'Ivoire en chantier : autoroutes, zones industrielles, infrastructures urbaines intelligentes, ouvrages d'art... Autant de défis techniques et humains qui nécessitent un pilotage rigoureux et une synergie entre acteurs publics et privés.

Ce dossier se veut ainsi une immersion complète dans les dynamiques humaines, structurelles et stratégiques qui façonnent aujourd'hui l'avenir du BTP ivoirien.



Le capital humain du BTP

État des lieux et défis

Le dynamisme du secteur BTP en Côte d'Ivoire génère une demande soutenue en main-d'œuvre qualifiée à tous les niveaux. Une étude de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) a mis en lumière les besoins spécifiques du secteur : des chefs de projet, des ingénieurs et techniciens BTP, des conducteurs d'engins lourds, des mécaniciens de chantier, des foreurs et mineurs, des chefs de carrière, des opérateurs d'installations de traitement d'agrégats, des chefs de chantier TP, des chefs d'équipe BTP, des géomaticiens et opérateurs topographes, ainsi que des maçons et coffreurs qualifiés et même des soudeurs sous-marins. D'autres sources confirment ce large éventail de compétences recherchées, notamment l'administration des RH spécialisée BTP, le ferrailage, la maîtrise des plans de coffrage, l'utilisation de logiciels professionnels comme MS Project et Autocad, la gestion de chantier, les études de projet, le métré, la maîtrise des normes Qualité-Assurance/Qualité-Contrôle (QAQC), les Systèmes d'Information Géographique (SIG), les

études d'avant-projet, les méthodes de construction, la modélisation 2D et 3D, l'assistance à maîtrise d'ouvrage, le pilotage et la coordination de travaux, la direction des travaux, l'ingénierie conseil, l'élaboration de plans d'exécution et de dossiers d'appels d'offres, l'expertise immobilière et les compétences en électricité.

Cependant, le secteur est confronté à d'importants défis en matière de capital humain. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un obstacle majeur. L'étude de l'OIM révèle que l'ensemble des entreprises interrogées déplorent un manque de compétences techniques chez les jeunes diplômés. Un rapport de la Banque Mondiale corrobore ce constat, indiquant que les formations pour les métiers du BTP sont relativement rares et que de nombreux travailleurs acquièrent leurs compétences « sur le tas ».

Cette situation est exacerbée par une inadéquation fréquente entre l'offre de formation et les besoins réels



des entreprises. Les programmes académiques sont souvent jugés inadaptés, et le système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) souffre de faiblesses structurelles : infrastructures insuffisantes, équipements obsolètes, et programmes d'études insuffisamment alignés sur les exigences du marché du travail. Un rapport sur l'évaluation du Programme de Construction et de Réhabilitation des Établissements de l'EFTP (PCREI-EFTP) note même une quasi-absence d'apprentis dans des métiers pourtant essentiels comme la plomberie, la soudure ou la maçonnerie.

Au-delà des compétences purement techniques, les entreprises signalent un déficit en compétences

transversales (« soft skills »). Il s'agit notamment du « savoir-être », de la connaissance du milieu professionnel, des compétences informatiques de base et d'une attitude professionnelle rigoureuse (éthique de travail, souci de la qualité). Des lacunes significatives en capacités rédactionnelles chez les jeunes sont également un sujet de préoccupation pour les employeurs.

L'attractivité de certains métiers du BTP et la rétention des talents constituent un autre défi. L'étude de l'OIM suggère que même dans des secteurs porteurs comme le BTP, les niveaux de rémunération peuvent ne pas être suffisamment attractifs pour les jeunes, ce qui peut alimenter des projets migratoires même chez ceux qui sont employés. La fidélisation des collaborateurs qualifiés est donc un enjeu stratégique pour les entreprises.

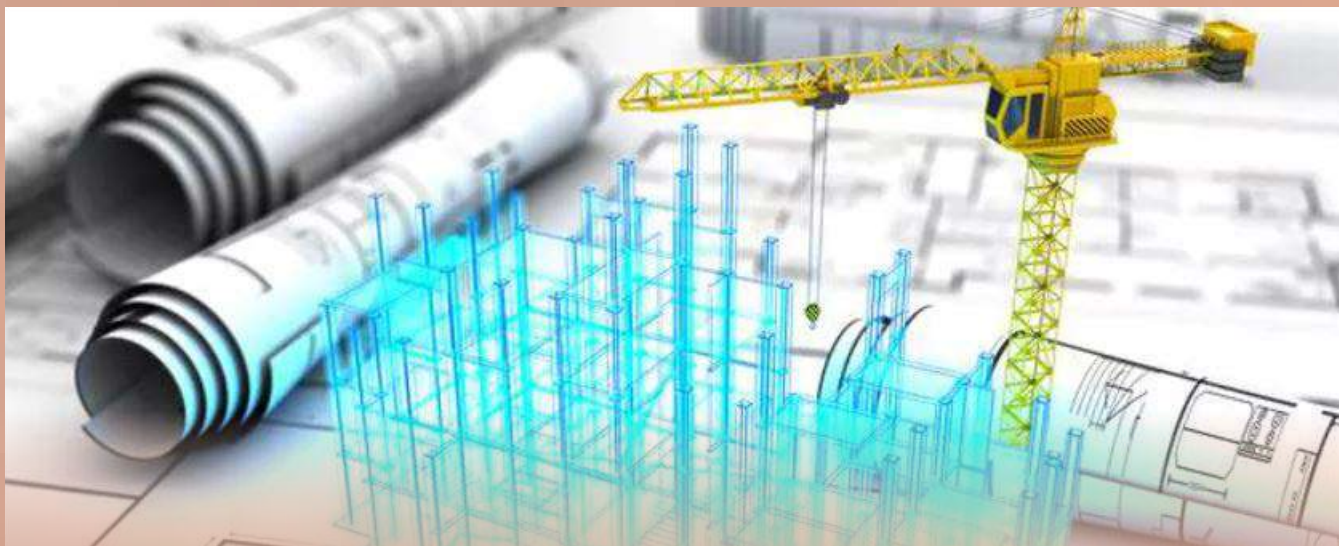
Enfin, malgré la forte croissance du secteur et son potentiel de création d'emplois, le chômage et le sous-emploi des jeunes, y compris des diplômés, demeurent élevés en Côte d'Ivoire. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est particulièrement préoccupant et constitue un paradoxe apparent.

Ce panorama met en lumière un paradoxe ivoirien : un secteur du BTP en pleine expansion, porteur d'opportunités d'emploi significatives, mais qui coexiste avec un taux de chômage élevé chez les jeunes, y compris les diplômés. Ce décalage ne s'explique pas uniquement par une inadéquation des formations. Il pourrait également découler d'un manque d'attractivité intrinsèque de certains métiers du BTP (perceptions liées aux conditions de travail, aux salaires, ou aux perspectives de carrière), d'un déficit d'information sur les réelles opportunités, ou de barrières à l'entrée pour le premier emploi malgré les besoins exprimés par les entreprises. L'étude de l'OIM note que les jeunes diplômés ont souvent des « salaires de réserve » plus élevés et peuvent refuser des emplois jugés peu rémunérateurs, notamment dans le secteur informel qui, bien que les grandes entreprises du BTP soient structurées, irrigue une partie de la chaîne de sous-traitance.

De plus, la persistance d'une forte composante informelle dans l'économie, où se concentre environ 90 % de l'emploi des jeunes, a des répercussions directes sur le développement du capital humain dans le BTP. Bien que les grandes entreprises opérant sur les projets structurants évoluent généralement dans le secteur formel, une partie de la chaîne de valeur, notamment au niveau des petits sous-traitants et des tâcherons, demeure marquée par l'informel. Cette situation complique la standardisation des compétences acquises « sur le tas », l'application rigoureuse des normes de sécurité et de conditions de travail, ainsi que la planification stratégique des besoins en formation à l'échelle du secteur. Ainsi, bien que le secteur du BTP occupe une place significative dans l'emploi privé formel (plus de 5 % en 2013), il reste traversé par une forte composante informelle, ce qui complexifie la valorisation durable et structurée de son capital humain.

Formation et développement des compétences

Construire l'expertise de demain



Face aux défis du secteur du BTP, la valorisation du capital humain est devenue une priorité pour ses acteurs en Côte d'Ivoire. Des stratégies se déploient à plusieurs niveaux, allant des dispositifs nationaux aux initiatives spécifiques des entreprises, en passant par l'innovation pédagogique.

L'effort de formation dans le secteur du BTP en Côte d'Ivoire est porté par une pluralité d'acteurs, chacun avec ses mécanismes et ses cibles.

Dispositifs nationaux et sectoriels

Le **Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP)** joue un rôle central en finançant, contrôlant et évaluant les plans et projets de formation continue et d'apprentissage. Il s'adresse à l'ensemble des actifs, incluant les salariés d'entreprises et les artisans. Les chiffres témoignent de son activité : en 2023, le FDFP a soutenu 12 748 entreprises pour un montant de plus de 24 milliards de FCFA, au bénéfice de 163 000 salariés. Sur la période 2022-2023, les plans de formation de 14 262 entreprises ont été agréés, touchant 290 583 salariés. De manière notable pour le secteur, le FDFP a financé la formation de 170 jeunes Ivoiriens aux métiers du BTP en France (35 en 2022 et 135 en 2023). L'évaluation continue de l'impact de ces financements sur l'adéquation des compétences et l'employabilité reste un enjeu crucial.

L'**Agence Emploi Jeunes (AEJ)** et la **Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle (DAIP)** sont également des acteurs clés. Ils mettent en œuvre divers programmes visant à améliorer l'employabilité des jeunes, notamment à travers des formations de reconversion et de requalification, des dispositifs d'apprentissage et des chantiers-écoles. La DAIP, par exemple, propose des formations spécifiques aux métiers du BTP tels que topographe ou conducteur d'engins, intégrant des stages d'immersion et des mises en situation pratiques. De son côté, l'AEJ a exprimé son intention de renforcer sa collaboration avec les entreprises du secteur afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Le **Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC 3)** illustre cet engagement, avec 41

882 bénéficiaires enregistrés à fin septembre 2024. L'analyse de l'impact réel de ces initiatives sur l'insertion durable des jeunes dans le BTP demeure toutefois essentielle.

Plusieurs **centres de formation spécialisés** contribuent à la formation des professionnels du BTP. L'École Spéciale du Bâtiment et des Travaux Publics (ESBTP) est une institution de référence. L'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB) développe également des formations pertinentes et noue des partenariats avec des entreprises du secteur, comme PFO Africa et potentiellement Bouygues Construction. Des initiatives privées, comme l'implantation de campus d'écoles d'ingénieurs françaises spécialisées dans le BTP, à l'instar de l'ESCT (École Supérieure de Conduite de Travaux), viennent enrichir l'offre de formation. Quant au GIBTP, il s'implique également en signant des partenariats avec des centres de formation, tel que le Centre de Formation d'Apprentissage de Gagnoa.

Chantiers-écoles et apprentissage dual

Ces approches pédagogiques, qui combinent formation théorique et pratique en situation réelle de travail, sont particulièrement adaptées aux métiers du BTP. La DAIP collabore avec des entreprises comme Porteo BTP pour mettre en place des formations par apprentissage via des chantiers-écoles. Ces programmes prévoient généralement des tests d'aptitude, des épreuves pratiques (comme des tests de conduite pour les opérateurs d'engins) et une formation complémentaire avant l'embauche effective. Le Code du Travail ivoirien encadre d'ailleurs spécifiquement les contrats d'apprentissage et définit les chantiers-écoles comme des actions collectives de professionnalisation se déroulant sur une production grandeur nature. L'efficacité de ces modèles pour garantir une insertion professionnelle durable et de qualité est un point d'attention, certaines évaluations passées de programmes d'EFTP ayant souligné des faiblesses dans le système d'apprentissage.

Engagement des entreprises leaders dans la formation

Les entreprises leaders du secteur, conscientes des enjeux de compétences, développent de plus en plus leurs propres initiatives

de formation ou s'engagent dans des partenariats structurants. PFO Africa illustre cet engagement par son partenariat avec l'INP-HB pour un Master professionnel en Management de Projets de Construction. « Notre politique RH interne met l'accent sur l'apprentissage continu et le développement professionnel de nos collaborateurs », nous confiait un responsable de PFO Africa. La Fondation Pierre Fakhoury, liée au groupe, soutient également la formation professionnelle. Porteo Group à travers Porteo BTP se distingue par la Fondation Porteo qui a un axe dédié intitulé « Éducation & Formation Professionnelle », incluant des programmes de formation et des partenariats avec des universités et centres de formation locaux. Le partenariat avec la DAIP pour les chantiers-écoles est un exemple concret de cet engagement. L'entreprise, qui compte plus de 10 000 collaborateurs pour le groupe et plus de 3500 pour Porteo BTP en Côte d'Ivoire, dispose d'une fonction RH structurée, comme en témoigne une offre d'emploi pour un Chargé de formation et développement RH (même si basée au Bénin, elle indique une approche formalisée). Bouygues Construction, à travers ses différentes filiales (SETAO, Colas Rail, Bouygues Travaux Publics), manifeste également un engagement en faveur de la formation. SETAO, par exemple, encadre de jeunes ingénieurs et techniciens ivoiriens. La Fondation d'entreprise Bouygues Construction soutient des actions de formation diplômante en Côte d'Ivoire en partenariat avec l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD), ciblant des jeunes issus de milieux défavorisés. Des périodes de formation en France sont même prévues pour certains profils (Volontariat International en Entreprise - VIE) avant leur affectation en Côte d'Ivoire. Colas Rail, impliquée dans le projet du Métro d'Abidjan, prévoit de mobiliser environ 250 personnes, ce qui nécessitera des efforts de formation et de montée en compétences. Pour ce qui est du groupe Eiffage, il dispose de sa propre « Université Eiffage » pour la formation de ses collaborateurs et a mis en place des « écoles Eiffage » qui proposent des formations qualifiantes en alternance, accessibles y compris à des personnes sans qualification initiale. Le projet du barrage de Singrobo-Ahouaty, mené par Eiffage Génie Civil, s'accompagne d'un plan de développement communautaire qui comprend un volet

éducation pour les communautés locales. Sogea-Satom (VINCI Construction) met en avant une politique de développement professionnel individualisée tout en privilégiant le recrutement local et en renforçant ses partenariats avec les établissements de formation en Afrique. Son programme « Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique » (ISSA) soutient des projets de développement locaux, y compris dans le domaine de l'éducation. Les grandes entreprises chinoises actives en Côte d'Ivoire communiquent également sur leurs efforts de formation. CSCEC (China State Construction Engineering Corporation) a indiqué avoir collaboré avec des universités locales pour la formation des talents sur le chantier du 4e pont d'Abidjan et organise des événements de soutien à l'éducation locale en Côte d'Ivoire. Le Groupe met en avant son programme « Up We Build » pour le développement des talents locaux sur le continent africain. CRBC (China Road and Bridge Corporation) insiste sur sa politique de gestion localisée qui inclut le recrutement et la formation des employés locaux, comme l'illustre ce profil d'ingénieur mentionnant un stage effectué sur des chantiers de CRBC (et Sogea-Satom). L'entreprise est reconnue pour son rôle dans le transfert de compétences techniques sur certains projets en Afrique, notamment en Guinée. BCEG (Beijing Construction Engineering Group), constructeur du Stade Olympique d'Ebimpé, a employé environ 650 Ivoiriens sur ce chantier.

Innovation pédagogique et numérique

Le secteur du BTP n'échappe pas à la transformation numérique, et cela se reflète dans les approches de formation. L'utilisation de la réalité virtuelle (RV) et de la réalité augmentée (RA) pour la formation pratique des ouvriers et la simulation de scénarios de chantier est une tendance émergente qui offre des perspectives intéressantes pour améliorer l'efficacité de l'apprentissage et la sécurité. De même, la formation à l'utilisation des logiciels de Modélisation des Informations du Bâtiment (BIM), des outils de conception 3D et des drones pour le suivi de chantier devient de plus en plus indispensable.

Perspectives et recommandations pour un capital humain fort dans le BTP

Pistes pour renforcer l'adéquation formation-emploi.

Pour que le capital humain du secteur BTP ivoirien puisse pleinement soutenir les ambitions de développement du pays, une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins réels des entreprises est impérative. Plusieurs pistes peuvent être explorées :

Partenariats renforcés

Il est crucial d'encourager et de structurer des partenariats plus étroits et opérationnels entre les entreprises du BTP, idéalement fédérées par des instances comme le GIBTP, les établissements d'enseignement technique et professionnel, les universités, et les organismes de financement comme le FDFP. Ces collaborations devraient viser à co-construire des référentiels de compétences actualisés, en phase avec les évolutions technologiques (digitalisation, BIM), les nouvelles normes (construction durable, efficacité énergétique) et les besoins spécifiques des différents métiers du secteur.

Valorisation de l'apprentissage et de l'alternance

Les dispositifs de formation en alternance et les stages en entreprise doivent être davantage valorisés et développés. Ils représentent des voies privilégiées pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

diplômés en leur permettant d'acquérir une expérience pratique et de se familiariser avec la culture d'entreprise.

Soutien à la formation continue dans les PME

Les PME, qui constituent l'essentiel du tissu entrepreneurial du BTP, ont souvent des capacités limitées pour investir dans la formation continue de leurs salariés. Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes simplifiés d'accès aux financements du FDFP et des programmes d'accompagnement spécifiques pour les aider à identifier leurs besoins et à monter des plans de formation pertinents. La fragilisation du tissu des PME, observée à la suite de chocs exogènes comme la crise du COVID-19 et l'inflation sur les coûts des intrants, pourrait impacter négativement leur capacité à investir dans le développement du capital humain. Si ces entreprises, considérées comme des employeurs majeurs, ne sont pas soutenues dans leurs efforts de formation, cela pourrait créer un secteur à deux vitesses en termes de compétences, où seules les grandes entreprises auraient les moyens de maintenir un haut niveau de qualification de leur personnel, accentuant ainsi la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les projets de taille intermédiaire et limitant la compétitivité globale du secteur.

Main d'œuvre locale et transfert de compétences...

L'implication des entreprises étrangères dans la formation de la main-d'œuvre locale est indéniable et constitue une contribution significative. Toutefois, une analyse plus fine est nécessaire pour évaluer la profondeur et la durabilité de ces initiatives. S'agit-il principalement de formations spécifiques aux besoins immédiats d'un projet donné, ou s'inscrivent-elles dans une démarche plus large de transfert de compétences et de développement à long terme du capital humain ivoirien ?

La question de la reconnaissance nationale des qualifications acquises lors de ces formations et de leur alignement avec les standards ivoiriens est également pertinente, surtout au regard des défis d'adéquation formation-emploi soulevés précédemment. Les incidents rapportés sur certains chantiers opérés par des acteurs internationaux, comme celui du stade d'Ebimpé par BCEG ou les préoccupations plus générales concernant les conditions de travail dans certaines entreprises étrangères en Afrique, rappellent que la présence internationale ne garantit pas

automatiquement des pratiques exemplaires en matière de gestion du capital humain.

Face à la multiplicité des acteurs et des initiatives de formation (FDFP, AEJ, entreprises, GIBTP, centres de formation divers), le risque de dispersion des efforts, de manque de standardisation des qualifications ou de désalignement avec les besoins prioritaires du marché du travail constitue une préoccupation légitime. La mise en place d'évaluations d'impact rigoureuses des différents dispositifs de formation apparaît indispensable pour mesurer leur réelle contribution à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et à la réduction effective de la pénurie de compétences qualifiées dans le secteur du BTP. Les évaluations existantes de certains programmes de formation professionnelle soulignent déjà des défis structurels et la complexité d'atteindre une efficacité optimale, ce qui plaide pour une meilleure coordination et un suivi plus stratégique des investissements consentis, qu'ils soient publics ou privés.

Compétences clés et défis de main d'œuvre dans le btp ivoirien

Catégorie de Compétence	Description du besoin (Qualitatif/Quantitatif)	Défis Principaux	Conséquences pour le secteur
Ingénierie & Conception (Ingénieurs BTP, études, méthodes, géomatique, BIM)	Forte demande pour conception, planification et suivi de projets complexes. Maîtrise logiciels spécialisés (Autocad, MS Project, BIM).	Pénurie d'ingénieurs expérimentés, inadéquation de certaines formations universitaires avec les aspects pratiques.	Retards potentiels, augmentation des coûts, dépendance à l'expertise étrangère.
Techniciens Spécialisés (Maçons, coffreurs, ferrailleurs, soudeurs, plombiers, électriciens qualifiés)	Besoin constant de techniciens hautement qualifiés pour garantir la qualité et la sécurité des ouvrages.	Manque de formations techniques spécialisées et certifiantes, apprentissage souvent « sur le tas » avec des standards variables.	Qualité inégale des travaux, risques accrus d'accidents, difficultés à respecter les délais.
Conduite d'Engins & Maintenance (Conducteurs d'engins lourds, mécaniciens de chantier)	Essentiel pour les travaux de terrassement, routiers et les grands chantiers. Nécessité de compétences en maintenance préventive.	Difficulté à trouver des conducteurs expérimentés et formés aux normes de sécurité, manque de mécaniciens qualifiés pour entretenir un parc matériel moderne.	Usure prématurée du matériel, pannes fréquentes, risques d'accidents, baisse de productivité.
Encadrement de Chantier (Chefs de chantier, chefs d'équipe)	Crucial pour la gestion quotidienne des opérations, la coordination des équipes, le respect des plans et des délais.	Manque de personnel d'encadrement intermédiaire avec des compétences managériales et techniques solides.	Difficultés de supervision, problèmes de productivité, non-respect des plannings.
Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)	Demande croissante pour assurer la conformité aux normes, prévenir les accidents et gérer l'impact environnemental.	Pénurie de spécialistes QHSE formés aux spécificités du BTP et aux réglementations locales/internationales.	Risques accumulés d'accidents, non-conformités, impacts environnementaux négatifs, sanctions potentielles.
Compétences Transversales / Soft Skills (Communication, éthique professionnelle, travail d'équipe, résolution de problèmes, informatique de base, rédaction)	Indispensables à tous les niveaux pour une bonne collaboration, le respect des consignes et l'adaptabilité.	Déficit généralisé constaté par les employeurs chez les jeunes entrants sur le marché du travail.	Problèmes de communication sur les chantiers, difficultés d'intégration, faible productivité, erreurs dues à une mauvaise compréhension.

Ce panorama met en lumière un paradoxe ivoirien : un secteur du BTP en pleine expansion, porteur d'opportunités d'emploi significatives, mais qui coexiste avec un taux de chômage élevé chez les jeunes, y compris les diplômés. Ce décalage ne s'explique pas uniquement par une inadéquation des formations. Il pourrait également découler d'un manque d'attractivité intrinsèque de certains métiers du BTP (perceptions liées aux conditions de travail, aux salaires, ou aux perspectives de carrière), d'un déficit d'information sur les réelles opportunités, ou de barrières à l'entrée pour le premier emploi malgré les besoins exprimés par les entreprises. L'étude de l'OIM note que les jeunes diplômés ont souvent des « salaires de réserve » plus élevés et peuvent refuser des emplois jugés peu rémunérateurs, notamment dans le secteur informel qui, bien que les grandes entreprises du BTP soient structurées, irrigue une partie de la chaîne de sous-traitance.

De plus, la persistance d'une forte composante informelle dans l'économie, où environ 90 % de l'emploi des jeunes se situe, a des répercussions directes sur le développement du capital humain dans le BTP. Bien que les grandes entreprises opérant sur les projets structurants soient généralement formelles, une partie de la chaîne de valeur, notamment au niveau des petits sous-traitants et des tâcherons, peut relever de l'informel. Cette situation rend difficile la standardisation des compétences acquises « sur le tas », l'application rigoureuse des normes de sécurité et de conditions de travail, et la planification stratégique des besoins en formation à l'échelle du secteur. Le secteur du BTP, bien qu'affichant une part significative dans l'emploi privé formel (plus de 5 % en 2013), est aussi traversé par cette réalité de l'informel, ce qui complexifie la valorisation durable et structurée de son capital humain.

Les bâtisseurs de la Côte d'Ivoire

Pleins feux sur les entreprises leaders



La réalisation des projets d'envergure menés sur l'étendue du territoire national repose sur un écosystème d'entreprises nationales et internationales, véritables chevilles ouvrières de la transformation infrastructurelle de la Côte d'Ivoire.

Parmi les acteurs majeurs, les grands groupes internationaux et leurs filiales jouent un rôle prépondérant, apportant à la fois leur expertise technique et leur capacité financière sur les chantiers les plus complexes. On note ainsi la présence de Bouygues Construction, à travers ses différentes entités telles que SETAO (Société d'Études et de Travaux pour l'Afrique de l'Ouest), Colas Rail (notamment impliquée dans le Métro d'Abidjan), et Bouygues Travaux Publics.

Le groupe Eiffage, avec Eiffage Génie Civil, s'impose également comme un acteur clé, particulièrement visible sur des projets structurants tel le barrage de Singrobo-Ahouaty. De son côté, VINCI, via sa filiale Sogea-Satom, fort d'une longue histoire en Côte d'Ivoire, continue de contribuer à des projets d'infrastructures variés, notamment dans le domaine de l'eau et des routes. Enfin, le groupe FAYAT, représenté par Razel-Bec, participe aussi à la dynamique du secteur.

Les entreprises chinoises sont devenues des partenaires incontournables, avec des acteurs comme CSCEC (China State Construction Engineering Corporation), impliquée

dans la construction du 4e pont d'Abidjan et de la Tour F, CRBC (China Road and Bridge Corporation), qui a réalisé des tronçons autoroutiers majeurs comme celui de Yamoussoukro-Bouaké, CHEC (China Harbour Engineering Company), active dans les projets portuaires comme l'extension du port d'Abidjan, et BCEG (Beijing Construction Engineering Group), constructeur du Stade Olympique d'Ebimpé. Le consortium franco-coréen Alstom et Keolis joue également un rôle central dans la réalisation du Métro d'Abidjan.

À côté de ces géants internationaux, des champions nationaux et régionaux émergent et affirment leur leadership.

Porteo Group (anciennement NSE-CI), à travers sa branche Porteo BTP, est une entreprise ivoirienne reconnue pour son dynamisme et ses réalisations dans les infrastructures routières et les ouvrages d'art. Elle s'est notamment illustrée dans l'aménagement de la route Grand-Bassam-Carrefour Assouindé et la construction des parkings du stade d'Ebimpé.

PFO Africa, héritière des sociétés Arche et PFO CI, figure également parmi les acteurs locaux de premier plan. Présente dans le bâtiment, les travaux publics, et plus récemment dans l'immobilier et les énergies renouvelables, l'entreprise s'est distinguée par des projets emblématiques telle la Tour F (en tant qu'opérateur).

Un acteur étatique stratégique, le BNETD (Bureau National

d'Études Techniques et de Développement), joue quant à lui un rôle crucial en amont comme en aval des projets. Il assure la conception, les études, le suivi et le contrôle des grands travaux publics, garantissant ainsi qualité, maîtrise des coûts et respect des délais.

D'autres entreprises, telles que OAZIS Building & Care, LGU Afrique, ARTEMIS Construction & Travaux (filiale du groupe KAYDAN), BETHEL CONSTRUCTION, GLOBAL CONSTRUCTION-CI, BATIRICI, ECP BTP, AIKA Construction, et EMEBCI SARL (avec 35 ans d'expérience), complètent ce paysage. Toutes contribuent également de manière significative à la vitalité et à la consolidation du tissu entrepreneurial du BTP ivoirien.

La structuration du secteur est également soutenue par des organisations professionnelles. Le Groupement Ivoirien du BTP (GIBTP) se positionne comme la principale organisation patronale privée, regroupant les entreprises majeures du secteur. Ses missions couvrent la coordination de l'activité patronale, la défense et la promotion des intérêts de l'industrie du BTP, ainsi que le suivi des marchés, des besoins des entreprises et des innovations technologiques. D'autres entités comme la Chambre Nationale des Promoteurs et Constructeurs Agréés de Côte d'Ivoire (CNPC-CI) jouent également un rôle clé dans l'organisation de professions spécifiques au sein du secteur.

L'analyse des entreprises impliquées dans les grands projets révèle une forte présence de groupes internationaux, souvent en consortium, pour la réalisation des chantiers de très grande envergure tels le Métro d'Abidjan (Alstom, Bouygues, Colas, Keolis), le 4e pont (CSCEC) ou encore le Stade Olympique (BCEG). Cette prédominance est logique au vu de la complexité technique et des capacités financières requises. Parallèlement, des champions nationaux tels que Porteo Group et PFO Africa démontrent une capacité croissante à mener des projets structurants, parfois en partenariat avec des acteurs étrangers. Cette dualité de l'écosystème du BTP ivoirien soulève toutefois des questions majeures en matière de transfert de technologies et de compétences vers les entreprises et la main-d'œuvre locales. Si cette collaboration constitue une source d'apprentissage et de montée en gamme pour les acteurs nationaux, elle nécessite la mise en place de mécanismes volontaristes afin de garantir un partage effectif du savoir-faire et d'éviter une dépendance excessive vis-à-vis de l'expertise étrangère dans les projets les plus stratégiques.

Le tableau ci-dessous présente une sélection d'entreprises leaders, leurs projets phares et, lorsque l'information est disponible, des indications sur leurs effectifs et leurs engagements en matière de capital humain.

RHmag
Valorisons le capital humain
c'est former et informer

Votre Magazine 100% RH

Tendance RH 2021
Organisation, passer d'un mode de survie à un mode de croissance

Commencez à attendre les effets

Digitalisation de la fonction RH
Quels défis pour les RH à l'heure d'une transformation digitale accélérée ?

Valorisons le capital humain

Vallons, 2 Plateaux, Cocody, Abidjan / (225) 25 22 02 01 59 _ 01 02 48 85 03
intelligence@mzkgroup.info / www.mzkgroup.info

Entreprises Leaders du BTP en Côte d'Ivoire : Projets Phares et Engagements en Capital Humain (Sélection)

Nom de l'Entreprise	Nationalité/Type	Exemples de Projets Structurants Récents/En Cours (Snippet ID)	Initiatives Clés en Capital Humain (Formation, RSE Sociale, Partenariats Éducatifs – Snippet ID)	Effectifs (ID de l'extrait)
PFO Africa (et filiales PFO Construction, PFO Immobilier, PFO Énergies)	Ivoirienne	Tour F (opérateur) , Projets immobiliers et de bureaux certifiés EDGE , Centrale solaire de Ferké	Partenariat INP-HB pour Master Management Projets Construction , Fondation Pierre Fakhoury (soutien formation pro, scolarisation filles) , Politique RH axée sur développement professionnel , Encouragement mixité	Plus de 4000 collaborateurs permanents
Groupe Porteo / Porteo BTP	Ivoirienne	Aménagement route Grand-Bassam–Assouindé , Parkings stade d'Ebimpé , Renforcement Autoroute du Nord	Fondation Porteo (axe Éducation & Formation Professionnelle, partenariats universités/centres de formation) , Chantiers-écoles avec la DAIP , Politique RH structurée	Plus de 10 000 collaborateurs (Groupe) , Plus de 3500 employés en Côte d'Ivoire (Porteo BTP)
Bouygues Construction (SETAO, Colas Rail, Bouygues Travaux Publics)	Française (Internationale)	Métro d'Abidjan (via consortium incluant Colas Rail, Bouygues TP) , 3ème pont d'Abidjan (SETAO)	Fondation Bouygues soutient formation en CI avec IECD , SETAO encadre jeunes ingénieurs/techniciens , Politique santé-sécurité « zéro accident » , plan mixité	Colas Rail : env. 250 personnes pour Métro Abidjan
Eiffage (Eiffage Génie Civil)	Française (Internationale)	Barrage hydroélectrique de Singrobo-Ahouaty , Potentiellement d'autres projets routiers/GC.	Université Eiffage , Écoles Eiffage (formation qualifiante en alternance) , Plan de Développement Communautaire Singrobo (volet éducation) , Fondation Eiffage	73 500 collaborateurs (Groupe mondial en 2021)
VINCI Construction (Sogea-Satom)	Française (Internationale)	Rénovation tronçon « La Côtère » Dabou-Grand Lahou , Usine de traitement d'eau potable d'Aghien	Développement professionnel personnalisé, recrutement local, partenariats écoles , Programme ISSA (développement communautaire, éducation)	Plus de 12 000 collaborateurs (Sogea-Satom Afrique)
CSCEC (China State Construction Engineering Corp.)	Chinoise (Internationale)	4ème Pont d'Abidjan , Tour F	Collaboration universités locales pour formation (4ème pont) , Soutien éducation locale en CI , Programme « Up We Build » (développement talents locaux Afrique)	Non spécifié pour la CI
CRBC (China Road and Bridge Corporation)	Chinoise (Internationale)	Autoroute Yamoussoukro-Bouaké (tronçon Tiébissou-Bouaké) , Projets routiers Achy et Obe	Gestion localisée, recrutement et formation employés locaux	Non spécifié pour la CI
BCEG (Groupe d'ingénierie de la construction de Pékin)	Chinoise (Internationale)	Stade Olympique d'Ebimpé	Emploi d'environ 650 Ivoiriens sur le chantier du stade (NB : des problèmes de conditions de travail ont été signalés)	Non spécifié pour la CI
BNETD (Bureau National d'Études Techniques et de Développement)	Ivoirienne (Publique)	Études, conception, suivi et contrôle de nombreux grands travaux (Tours administratives, Baie de Cocody, Autoroute du Nord, Barrage de Soubré)	Centre de Formation du BNETD (CF-BNETD) pour renforcement des capacités en entreprise	Chiffre d'affaires 2019 : 30 milliards FCFA

Conditions de travail, santé et sécurité Politiques RH Stratégiques et RSE

Un impératif de performance et de responsabilité sociale

La nature même des activités du BTP expose les travailleurs à de multiples risques. Les chutes de hauteur, les impacts d'objets, les blessures liées à l'utilisation d'outils et de machines, les risques mécaniques et électriques, l'exposition à des produits chimiques ou à des contraintes physiques (bruit, chaleur, froid, port de charges lourdes entraînant des troubles musculosquelettiques) sont des dangers quotidiens sur les chantiers. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 60 % des accidents du travail dans le secteur du bâtiment, en 2022, étaient liés à des chutes, des impacts ou des blessures causées par des outils et machines. En Côte d'Ivoire, les conditions climatiques tropicales, notamment la chaleur intense, peuvent aggraver certains risques tels que les coups de chaleur.

Face à ces enjeux, la législation ivoirienne, notamment l'article 41.2 du Code du Travail, impose aux employeurs une obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de leurs salariés. Cette obligation implique d'évaluer les risques professionnels, de mettre en œuvre des actions de prévention adéquates, mais aussi d'informer et de former les travailleurs aux bonnes pratiques de sécurité.

Les mesures reconnues comme essentielles et fondamentales en la matière incluent : la fourniture et l'obligation du port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés à chaque tâche : casques, gants, bottes de sécurité, vêtements de protection haute visibilité, protections auditives et oculaires ;

- une formation rigoureuse et continue à la sécurité,
- l'identification claire des risques sur chaque site,
- une supervision adaptée par un encadrement compétent et une communication efficace sur les consignes de sécurité.

Enfin, la mise en place de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) au sein des entreprises constitue un autre levier déterminant pour renforcer la prévention et instaurer une véritable culture de la sécurité.

Plusieurs entreprises leaders du BTP en Côte d'Ivoire affichent un engagement fort en matière de santé et sécurité. Ainsi, SETAO (filiale de Bouygues Construction) vise l'objectif « zéro accident » et détient des certifications internationales en santé et sécurité au travail (ISO 45001). Puis, Porteo BTP intègre des exigences Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) dans ses opérations, incluant le port des EPI et des briefings sécurité. Quant à Razel-Bec, elle place également la sécurité et la santé de ses collaborateurs au premier rang de ses priorités.

Le rôle des institutions et des partenaires sociaux est également crucial. L'Inspection du Travail a pour mission de veiller au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail, de conseiller les entreprises et les salariés, d'arbitrer les litiges et de mener des enquêtes en cas d'accidents du travail. Bien que des données spécifiques sur les actions de l'Inspection du Travail dans le BTP ivoirien ne soient pas détaillées dans les documents consultés, son rôle est essentiel pour garantir le respect des normes. Du côté des syndicats, le SYNTTTBAC-CI (Syndicat National des Travailleurs des Travaux Publics du Bâtiment et Assimilés de Côte d'Ivoire), affilié à l'UGTCL, a un rôle à jouer dans la défense des conditions de travail et la promotion de la sécurité. Les centrales syndicales ivoiriennes privilégient le dialogue social pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, un dialogue qui doit activement inclure les enjeux spécifiques du BTP.

Au-delà de la stricte prévention des accidents, le bien-être au travail est une composante de plus en plus reconnue du capital humain. Cela

passer par la mise à disposition d'installations de chantier décentes (vestiaires, réfectoires, points d'eau, sanitaires entretenus) et par une attention portée au bien-être psychologique des employés, notamment la prévention du stress lié au travail.

Cependant, une dichotomie semble exister entre les standards élevés affichés par les grands groupes, souvent internationaux, et les réalités observées sur certains chantiers, en particulier ceux impliquant une chaîne de sous-traitance complexe ou certains acteurs moins regardants sur les normes. Des rapports et observations, notamment concernant les pratiques de certaines entreprises chinoises en Afrique ou des incidents spécifiques comme ceux rapportés sur le chantier du stade d'Ebimpé (construit par BCEG) où un manque d'équipement de protection et une grève ouvrière ont été signalés, suggèrent que l'application des standards de sécurité et de conditions de travail n'est pas uniforme. Cet écart pose un véritable problème de contrôle et de responsabilisation de tous les acteurs de la chaîne de valeur du BTP.

Dans ce contexte, la formation à la sécurité apparaît comme un levier fondamental et non négociable. Le Code du Travail ivoirien et les guides de bonnes pratiques insistent sur l'obligation et l'importance de former les travailleurs à l'hygiène et à la sécurité. L'efficacité de cette formation, qui doit être continue, pratique et adaptée aux risques spécifiques de chaque poste et de chaque chantier, est directement corrélée à la réduction de la sinistralité. Les entreprises qui investissent réellement dans une culture de sécurité, allant au-delà de la simple fourniture d'EPI pour intégrer des formations comportementales et des mises en situation, sont celles qui parviendront le mieux à protéger leur capital humain le plus précieux : leurs collaborateurs.

Politiques RH Stratégiques et RSE : Attirer, Développer, Fidéliser et Engager les Talents

Dans un secteur aussi exigeant et concurrentiel que le BTP, la mise en place de politiques de Ressources Humaines (RH) stratégiques, intégrant pleinement les dimensions de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), est devenue indispensable pour attirer les meilleurs profils, développer leurs compétences, les fidéliser et maintenir un haut niveau d'engagement.

• Stratégies de recrutement innovantes

Face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée évoquée précédemment, les entreprises du BTP en Côte d'Ivoire doivent redoubler de créativité pour sourcer et attirer les talents. Cela passe par le renforcement des partenariats avec les établissements d'enseignement technique et supérieur, à l'image de la collaboration entre PFO Africa et l'INP-HB pour un Master spécialisé. Les programmes d'apprentissage et les chantiers-écoles, comme ceux menés par Porteo BTP en lien avec la DAIP, constituent également des viviers importants. Le développement d'une marque employeur forte, qui met en avant les opportunités de carrière, la qualité de l'environnement de travail et les

valeurs de l'entreprise, constitue un autre axe essentiel. Les plateformes d'emploi en ligne, telles qu'Emploi.ci, sont des canaux de recrutement de plus en plus utilisés.

• Fidélisation des collaborateurs : un enjeu de pérennité

Conservir les talents est tout aussi crucial que de les attirer. Plusieurs leviers sont actionnés par les entreprises les plus performantes. Une rémunération compétitive et des avantages sociaux (13^e mois, primes d'intéressement ou de participation, couverture santé) sont des éléments de base. Mais au-delà de l'aspect financier, c'est l'offre de perspectives de développement de carrière et de mobilité interne qui fait souvent la différence. Des entreprises comme Sogea-Satom, Eiffage et Razel-Bec mettent en avant leurs politiques de mobilité et de promotion interne. La culture d'entreprise et le bien-être au travail y jouent un rôle prépondérant. Un environnement de travail bienveillant, qui favorise la cohésion d'équipe, l'écoute, l'autonomie, la reconnaissance du travail accompli et le droit à l'erreur, contribue fortement à l'engagement et à la fidélisation. Enfin, l'investissement dans la formation continue est perçu par les salariés comme une marque de reconnaissance et un facteur de motivation et de fidélisation.

• RSE et Capital Humain : un cercle vertueux

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est de plus en plus intégrée par les acteurs du BTP comme une dimension stratégique de leur gestion du capital humain et de leur ancrage territorial. Le développement local et communautaire est un axe fort. De nombreuses entreprises mènent des actions concrètes en faveur des populations riveraines de leurs chantiers ou à l'échelle nationale. PFO Africa, via la Fondation Pierre Fakhoury, soutient des projets de scolarisation des filles, distribue des fournitures scolaires et facilite l'accès aux soins. La Fondation Porteo du groupe éponyme a structuré son action autour de plusieurs axes, dont l'éducation, la formation professionnelle, l'autonomisation des communautés

et l'amélioration de l'accès aux infrastructures essentielles. CSCEC s'engage dans le soutien à l'éducation locale en Côte d'Ivoire et déploie son programme « Up We Build » pour le développement des talents locaux en Afrique. Eiffage, dans le cadre du projet de barrage de Singrobo-Ahouaty, a mis en place un Plan de Développement Communautaire incluant la construction d'infrastructures de santé et d'éducation, et sa fondation d'entreprise soutient plus largement des projets d'éducation et de formation. VINCI Construction, à travers Sogea-Satom et son programme ISSA, appuie des initiatives de développement économique et social au niveau local. CRBC mène également des actions sociales comme des dons à des écoles ou la construction de forages, en parallèle de ses chantiers, et affiche un engagement envers la formation de ses employés locaux. Ces initiatives, en contribuant à l'amélioration du niveau de vie et d'éducation des communautés, peuvent également favoriser l'émergence d'un vivier de main-d'œuvre locale et renforcer l'acceptabilité sociale des projets.

Les bonnes pratiques en la matière sont bien identifiées. Elles incluent la fourniture et l'obligation du port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés à chaque tâche : casques, gants, bottes de sécurité, vêtements de protection haute visibilité, protections auditives et oculaires



Dynamiques et grands projets structurants

Les fondations d'une nation émergente

La Côte d'Ivoire connaît une période de développement infrastructurel sans précédent, marquée par la multiplication de projets d'envergure qui redessinent son paysage urbain et rural. Ces chantiers emblématiques témoignent d'une ambition nationale : moderniser le pays améliorer la connectivité et stimuler l'activité économique.

Parmi les réalisations les plus significatives, figure le Métro d'Abidjan, projet majeur destiné à révolutionner la mobilité urbaine dans la capitale économique. La construction et la réhabilitation d'ouvrages d'art, tels que le 4e et le 5e ponts d'Abidjan ou encore le pont à haubans de Cocody, fluidifient la circulation et renforcent les liaisons intercommunales. De nouveaux échangeurs, comme ceux d'Abobo Macaci ou d'Akwaba, contribuent au désengorgement des axes routiers stratégiques. Enfin,

le réseau autoroutier s'étend également, avec des projets structurants tels que l'autoroute Yamoussoukro-Bouaké ou celle reliant Grand-Bassam à Assouindé, facilitant les échanges interurbains et régionaux.

Parallèlement, le secteur immobilier est en plein essor, avec la construction de logements sociaux et de standing pour répondre à une demande croissante. Les infrastructures sportives ne sont pas en reste, comme en témoignent le Stade Olympique Alassane Ouattara d'Ebimpé et le complexe sportif Dominique Ouattara, qui ont accueilli des compétitions internationales et offrent des espaces de loisirs modernes. Les ports, portes d'entrée et de sortie des marchandises, font l'objet d'investissements importants, notamment l'extension du Port Autonome d'Abidjan et le développement du Port de San Pedro. Enfin, de nouvelles infrastructures comme la Tour F, les tours administratives

et le Parc d'Exposition d'Abidjan viennent compléter ce tableau d'un pays en pleine mutation.

L'impact socio-économique de ce dynamisme est considérable. Le secteur du BTP représente une part significative du Produit Intérieur Brut (PIB) national, estimée à 4.3 % du PIB total et 21 % du PIB du secteur secondaire, avec une croissance annuelle moyenne de 5 % entre 2015 et 2021. La commande publique dans le BTP dépasse les 3 000 milliards de FCFA, témoignant de l'engagement de l'État dans cette politique de grands travaux. Au-delà des chiffres macroéconomiques, le BTP est un pourvoyeur majeur d'emplois. Une étude de la Banque Mondiale a estimé que la seule résorption du déficit de logements dans la zone du Grand-Abidjan pourrait générer environ 300 000 emplois directs dans la construction et 75 000 emplois durables pour l'entretien et la maintenance des bâtiments. Ces projets contribuent également au désenclavement des régions et à la création de nouveaux pôles d'activité économique à travers le pays.

Il est important de noter que ces projets structurants ne représentent pas des initiatives isolées, mais s'inscrivent dans une vision de développement à long terme. La multiplicité des chantiers (routes, ponts, métro, bâtiments) et leur supervision par des entités nationales tels le Bureau National d'Études Techniques et de Développement (BNETD) et des partenaires internationaux tels que la Banque Africaine de Développement témoignent d'une stratégie coordonnée. Cette interconnexion des projets, où par exemple le Métro d'Abidjan s'intègre à la politique globale de mobilité urbaine et de développement économique, souligne la complexité de la gestion du capital humain. Les professionnels du secteur doivent désormais faire preuve de polyvalence et d'adaptabilité pour répondre aux besoins variés de chantiers d'une telle envergure. Cette interdépendance génère à la fois des défis logistiques importants pour la main-d'œuvre et des opportunités accrues de formation diversifiées.





FONDS DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LEADER DU **DÉVELOPPEMENT** DES COMPETENCES



LANCEMENT D'UN PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS
DE 120 GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES DE 60
ENTREPRISES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DES RH



M. N'GUESSAN KOFFI, MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE ET
DR PHILIPPE K. N'DRI, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU FDFP



PROJET D'INSERTION DE 200 JEUNES DANS
LE METIER DE PLOMBERIE SANITAIRE

Le FDFP gère conjointement :

- La Taxe additionnelle à la Formation Professionnelle Continue (TFPC) et la Taxe d'Apprentissage (TA).

Ces taxes sont dédiées au financement des actions de formation continue des salariés d'entreprises, à la Formation Professionnelle initiale, à la Formation par apprentissage et aux études ayant trait à la planification de la Formation Professionnelle.

Le FDFP, faisant du Développement du capital humain le fer de lance de ses actions, se positionne comme un instrument au service de l'Etat en matière :

- d'amélioration des performances économiques des entreprises, par une meilleure qualification de leurs salariés ;
- d'accroissement du niveau de compétences des travailleurs ;
- de création et de développement d'activités économiques ainsi que la valorisation et la promotion des ressources humaines.

Nous oeuvrons pour un

CAPITAL HUMAIN PRODUCTIF

SIEGE ABIDJAN

20 BP 1068 ABIDJAN 20, Maison de la Formation Boulevard FHB
(225) 27 21 75 05 05 - (225) 27 21 75 05 33

f in FDFP Côte d'Ivoire Officiel www.fdfp.ci

FDFP, le leader du Développement des compétences.



Une expertise unique
certifiée et un éventail
complet de solutions RH.

Intérim
Sous-traitance
Travail temporaire

Recrutement

Formation

**Audit
& Conseil RH**

**Portage salarial
& Gestion de la paie**



+225 27 21 25 50 74

Nous choisir, c'est avancer.

✉ info@eliteinterim.ci 🌐 www.eliteinterim.ci   

📍 Marcory Résidentiel, Cité EECl - Abidjan, Côte d'Ivoire



Lamine Koné

*Président du Conseil d'Administration du
Groupement Ivoirien du Bâtiment et des Travaux
Publics (GIBTP)*

Structurer, former, innover : les trois piliers de l'avenir du BTP ivoirien

Dans le vacarme des chantiers, au rythme des grues qui dessinent le ciel ivoirien, une force discrète mais décisive œuvre depuis près d'un siècle : le Groupement Ivoirien du Bâtiment et des Travaux Publics (GIBTP). À la croisée des routes, des ponts et des grands projets qui transforment le pays, la faitière des entreprises du BTP fédère, accompagne et défend tout un secteur en constante effervescence.

À la tête de son pilotage, Lamine KONE, Président de la faitière, déroule pour RH Mag les coulisses d'un secteur stratégique : ses réussites, ses défis, l'urgence de former des talents et la promesse d'un BTP ivoirien durable, innovant et compétitif à l'horizon 2030.

Le GIBTP est un acteur historique du secteur BTP en Côte d'Ivoire. Pouvez-vous nous rappeler les origines et le rôle de cette organisation ?

Le Groupement Ivoirien du Bâtiment et des Travaux Publics (GIBTP) est l'organisation faitière du secteur BTP en Côte d'Ivoire. Il a été fondé en 1934 sous l'appellation de Syndicat des Entrepreneurs et des Industriels de Côte d'Ivoire (SEICI). Son évolution au fil des décennies a reflété la transformation du tissu économique national et les mutations du secteur. En 1997, il adopte sa dénomination actuelle : GIBTP.

Aujourd'hui, le GIBTP regroupe 83 entreprises adhérentes et une corporation de 50 PME, soit un total d'environ 133 entreprises opérant dans tous les sous-secteurs du BTP : entreprises de construction bâtiment et travaux publics, cimenteries, aciéries, producteurs d'agréats, bureaux d'études et de contrôle, laboratoires, compagnies d'assurances spécialisées, concessionnaires d'engins, etc.

Notre rôle est de fédérer, défendre et promouvoir les intérêts de la profession. Le GIBTP agit en tant qu'interlocuteur entre les entreprises et les pouvoirs publics, mais aussi en tant que catalyseur pour la formation, l'innovation, la régulation du secteur et la veille stratégique.

Comment expliquez-vous la dynamique actuelle du secteur BTP en Côte d'Ivoire ?

La vitalité du BTP ivoirien découle directement de la vision stratégique du gouvernement, qui a placé les infrastructures au cœur du développement national. Depuis une dizaine d'années, les politiques publiques ont largement favorisé les investissements dans les routes, les ponts, les logements sociaux, les infrastructures énergétiques et sanitaires.

À travers le Plan National de Développement (PND) 2021-2025, l'État prévoit près de 60 000 milliards FCFA d'investissements, dont plus de 75% mobilisés via le secteur privé. Avec 45 509 milliards FCFA déjà mobilisés à fin 2024, le secteur du BTP a bénéficié et continuera de bénéficier d'opportunités accrues pour soutenir le développement des infrastructures. Cela témoigne non seulement de la place centrale du secteur du BTP dans la croissance économique, mais aussi de la volonté d'en faire un véritable levier de transformation structurelle du pays.

Conséquence directe : le secteur enregistre une croissance moyenne annuelle avoisinant les 10 %, une performance qui en fait l'un des moteurs les plus dynamiques de l'économie ivoirienne.

Quelles sont les principales difficultés que rencontrent vos membres et comment le GIBTP les accompagne-t-il ?

Les entreprises adhérentes au GIBTP rencontrent principalement trois catégories de défis.

La première concerne le capital humain. Il existe un réel déficit en main-d'œuvre qualifiée, tant en quantité qu'en qualité. Les entreprises peinent à recruter des profils techniques immédiatement opérationnels. Pour y remédier, le GIBTP pilote un projet de centre de formation technique et professionnelle à Gagnoa, en partenariat avec le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA). Ce centre, dont l'ouverture est prévue pour septembre 2025, proposera des formations sur des métiers en forte tension tels que : conducteur d'engins lourds, mécanicien, topographe-géomètre ou encore maçon VRD.

Deuxièmement, nous accompagnons la professionnalisation et la structuration des entreprises, en particulier les PME, à travers des sessions de formation sur la fiscalité, le droit, les normes de qualité, l'accessibilité au financement et l'assurance BTP, etc. Nous les aidons également à mieux se conformer aux exigences des appels d'offres, en renforçant leur organisation interne.

Enfin, nous portons auprès des pouvoirs publics les revendications liées à la fiscalité, aux délais de paiement, et à l'accès aux marchés publics. Grâce à notre plaidoyer, le quota de 30% des marchés publics est désormais réservé aux PME du secteur.

La formation est un levier stratégique pour le BTP. Comment le GIBTP agit-il pour améliorer l'adéquation formation-emploi ?

Nous agissons sur trois plans. D'abord, nous identifions régulièrement les besoins réels en compétences à travers des enquêtes auprès de nos membres. Ces résultats alimentent la création de programmes de formation, comme le centre de formation de Gagnoa mentionné plus haut.

Ensuite, nous organisons des ateliers de renforcement de capacités à destination des cadres techniques des entreprises. Ces sessions courtes permettent de répondre à des problématiques précises (fiscalité, passation des marchés, réglementation environnementale, etc.).

Enfin, nous sommes impliqués dans les instances pédagogiques de certaines écoles, notamment à l'INP-HB, et au sein du Conseil national des branches professionnelles (CNBP), où nous contribuons à l'actualisation des curricula de formation du BTP. L'objectif est de former des jeunes directement employables par les entreprises du secteur.

Le GIBTP s'engage également dans la promotion des métiers du BTP auprès des jeunes filles. Qu'en est-il ?

Effectivement. Depuis 2022, nous avons lancé une initiative visant à valoriser les métiers du BTP auprès des jeunes filles, souvent dissuadées par les stéréotypes entourant notre secteur.

Des rencontres ont ainsi été organisées avec des lycéennes, des étudiantes et des professionnelles du BTP. L'objectif est clair : démontrer que le secteur ne se limite pas aux chantiers ou à des métiers physiques, mais qu'il offre également des carrières dans l'ingénierie, la gestion de projets, l'architecture, et bien d'autres domaines.

Nous avons pour ambition d'encourager la mixité, de briser les préjugés, et de contribuer à une inclusion accrue des femmes dans l'ensemble des segments du secteur.

L'innovation technologique impacte profondément le secteur. Comment vos membres s'y préparent-ils ?

L'innovation est un enjeu clé pour la compétitivité du BTP. Nous constatons une montée en puissance de la digitalisation, notamment à travers des outils comme le Building Information Modeling (BIM), qui permet de visualiser et de suivre l'évolution d'un chantier en temps réel, en 3D.

Certaines entreprises commencent également à utiliser des drones pour la topographie, des logiciels de suivi financier, et même des

engins semi-automatisés. Toutefois, ces technologies demeurent peu accessibles aux PME, qui constituent la majorité du tissu économique.

Notre rôle est d'assurer une veille technologique, d'organiser des sessions de sensibilisation, et d'encourager les synergies entre grandes entreprises et PME pour faciliter la montée en compétences technologiques.

En matière de développement durable, quelles sont les pratiques encouragées par le GIBTP ?

Le GIBTP promeut une approche responsable de la construction. Nos grandes entreprises membres disposent en général de services Qualité, Sécurité, Environnement bien structurés. Elles intègrent dans leurs pratiques les normes ISO, les Études d'impact environnemental et social (EIES), ainsi que des dispositifs stricts de sécurité sur les chantiers.

Pour les PME, le défi est plus grand. Nous les aidons à intégrer progressivement les exigences de durabilité, notamment à travers des actions de formation, d'appui-conseil et de partage de bonnes pratiques. Le but est d'aboutir à une adoption généralisée des principes de la RSE, y compris au sein des petites structures.

Quels sont les chantiers prioritaires du GIBTP dans sa relation avec les pouvoirs publics ?

Nos trois chantiers majeurs sont :

1. L'accès des PME aux marchés publics : plaidoyer afin d'augmenter le quota minimal de 30% désormais acquis.
2. La fiscalité : nous militons pour un allègement de la pression fiscale (Impôts, CNPS, contrôles douaniers, etc.) ainsi que pour un espacement des contrôles pour donner de l'air aux entreprises.
3. Les délais de paiement de l'État : nous assurons la collecte des créances des entreprises auprès de l'État et de ses démembrements et engageons un dialogue avec les ministères concernés pour accélérer le règlement des paiements.

Par ailleurs, nous œuvrons à favoriser l'accès au financement, en partenariat avec des banques locales et des institutions telles que la BOAD ou le Fonds de Solidarité Africain.

Quels segments du BTP ivoirien sont, selon vous, les plus porteurs à l'horizon 2030 ?

Les travaux publics continueront de tirer la croissance : routes, échangeurs, infrastructures de transport urbain (métro, BRT). Ces projets nécessiteront également l'appui de l'industrie locale (cimenteries, carrières, aciéries), ce qui créera un effet d'entraînement.

Par ailleurs, la construction durable, l'urbanisme intelligent, et la réhabilitation du bâti existant sont des tendances émergentes à surveiller de près.

Un dernier mot pour les jeunes et les entreprises qui aspirent à rejoindre le secteur ?

Le BTP est un secteur d'impact, un secteur de passion, et surtout un secteur d'avenir. Il offre des opportunités concrètes de participer à la transformation du pays, d'innover et de bâtir.

Nous encourageons les jeunes, notamment les jeunes filles, à envisager les métiers du BTP comme des carrières nobles, porteuses et pleines d'avenir. Aux entreprises, nous disons : structurez-vous, formez-vous, innovez. Le GIBTP est à vos côtés pour vous accompagner dans cette dynamique.

*Interview réalisée par :
Arsène Diomandé Deblaise
& Alexis Kacou Bi*



Soft skills et éducation de base : une affaire de racines

Dr Rachel Youant Koffi

*Manager RH Senior, Directrice Exécutive -
Fondation Kaydan, Consultante Formatrice*

Dans un monde du travail en perpétuelle mutation, une nouvelle vérité s'impose : les compétences techniques seules ne suffisent plus.

Ce qui fait aujourd'hui la différence dans les carrières, les recrutements ou la gouvernance, ce sont les compétences comportementales, mieux connues sous le nom de soft skills. Empathie, résilience, écoute, communication, capacité à collaborer ou à gérer le stress : ces aptitudes humaines deviennent critiques pour réussir, évoluer ou diriger avec efficacité.

Managers et recruteurs les exigent, les écoles commencent à les enseigner... Mais une question fondamentale mérite d'être posée : peut-on réellement former un adulte à

l'empathie en quelques heures de formation ? Ou faut-il plutôt aller plus loin, jusqu'aux racines, là où tout commence : l'enfance, l'éducation de base, la cellule familiale ?

Soft Skills : de quoi parle-t-on vraiment ?

Contrairement aux compétences techniques, les soft skills ne relèvent pas du savoir-faire, mais du savoir-être. Elles s'expriment dans notre capacité à comprendre les autres, à réagir face aux difficultés, à collaborer, à décider avec humanité ou encore à communiquer de manière constructive.

Longtemps considérées comme des plus, elles s'imposent désormais comme un levier essentiel dans un environnement de plus en plus complexe et incertain. Mais peut-on vraiment les acquérir sur les bancs de l'entreprise ?

L'éducation de base, racine silencieuse des soft skills

Nombreux sont ceux qui découvrent tardivement les enjeux de la gestion des émotions ou de la communication bienveillante. Or, ces compétences se construisent bien avant d'entrer sur le marché du travail.

Comment attendre de l'empathie chez un collaborateur qui n'a jamais appris à se mettre à la place de l'autre ? Comment exiger du respect des règles si l'autorité parentale ou éducative a toujours été absente ? Comment développer la résilience chez une personne surprotégée, jamais confrontée à l'effort ou à l'échec ?

La patience, l'écoute ou le sens des responsabilités naissent dans les premières années de vie, à travers l'exemple, l'encadrement et l'expérience quotidienne. Ce que l'on appelle soft skills est souvent le reflet d'un bagage éducatif profond, qui commence à la maison, se développe à l'école, et s'enracine dans la société.



Ce que l'entreprise (et parfois l'école) oublie...

Face à la montée en puissance des soft skills, entreprises et institutions éducatives multiplient les ateliers : formation à la bienveillance, séminaire sur la gestion du stress, coaching collectif... L'intention est louable. Mais l'impact reste limité si les bases n'existent pas.

- On ne répare pas 20 ans d'individualisme en une demi-journée.
- On ne soigne pas le manque d'estime de soi avec un PowerPoint.
- On ne déconstruit pas des automatismes en une session de team building.

Il ne s'agit pas de dire que l'acquisition tardive est impossible. Mais elle est plus lente, plus coûteuse émotionnellement, et souvent moins stable.

Repenser les soft skills comme un projet éducatif global

Il est temps de sortir les soft skills du cadre strictement professionnel. Elles doivent être envisagées comme des valeurs éducatives, des aptitudes sociales et des postures citoyennes. Elles se construisent :

- À l'école, dès les premières années, par une pédagogie plus humaine et participative.
- Dans la famille, par l'exemplarité, la responsabilisation et le dialogue.
- Dans la société, à travers des interactions porteuses de respect, de coopération et de tolérance.

Ce chantier n'est pas un luxe. C'est une urgence éducative. Comme l'affirmait Maria Montessori : « L'éducation est un processus naturel chez l'enfant, qui se développe spontanément lorsqu'il est placé dans un environnement adapté. »

Planter les racines tôt pour récolter des talents solides

Pour développer durablement les soft skills, il est indispensable d'agir tôt et collectivement :

- Intégrer les soft skills dans les curricula dès le primaire ;
- Valoriser les modèles positifs à la maison : les parents sont les premiers coachs de comportement ;
- Former ceux qui transmettent : enseignants, encadreurs, mentors ;

- Réconcilier école et entreprise par des projets communs, du mentorat et des immersions ;
- Créer des environnements bienveillants, qui tolèrent l'erreur et encouragent la progression.

Les soft skills ne sont pas des logiciels à installer à l'âge adulte. Ce sont des racines à cultiver dès l'enfance. Le monde professionnel ne peut prospérer si les fondations humaines sont fragiles.

Cultiver les soft skills dès la base, ce n'est pas un luxe. C'est une nécessité humaine, sociale et économique.





L'été arrive, et avec lui la fameuse question : **"Est-ce que je peux vraiment poser mes vacances sans que ça pose problème ?"**

Spoiler : si la réponse n'est pas un grand "ÉVIDEMMENT", c'est qu'il y a un souci. Dans une entreprise saine, les vacances font partie du job. Pas un bonus. Pas un caprice. Un vrai levier de santé, de motivation... et de performance.

Repos, respect, performance : même combat !

Regine Love Moukete

Chief happiness officer / Consultante QVT

Congés = santé mentale = Respecter les congés, c'est efficacité respecter les gens

On ne le dira jamais assez : on ne recharge pas sa créativité sur Teams. On a besoin de repos pour : éviter le stress chronique, garder le moral, prévenir le burn-out, passer des temps de qualité en famille ou seul.

Les risques psychosociaux (RPS) ne sont pas des mots RH flous. Ce sont des réalités qu'on voit partout : surcharge, pression, fatigue mentale. Et quand les gens ne prennent pas de vacances, ça s'accumule... jusqu'à craquer. Le résultat est là : plus de turnover, plus d'arrêts, moins d'engagement. Personne n'y gagne !

Ce n'est pas juste une question d'organisation, c'est une question de culture. Dans une équipe où : les congés sont posés sans stress, les absences sont anticipées, personne ne checke ses mails en plein apéro...on se sent respecté. Et quand on se sent respecté, on a envie de rester, de s'impliquer, de donner le meilleur.

Et le travail dans tout ça ? Il tourne quand même.

Une culture d'entreprise solide sait s'organiser pour que : les projets continuent sans dépendre d'une seule



personne, les collègues se relaient avec bienveillance, les vacances soient vues comme normales, pas comme un “trou dans la raquette”. Managers, RH, équipes : tout le monde a un rôle à jouer

- Posez vos congés : pour vous, pour les autres, pour l'exemple.
- Encouragez vos collègues à faire pareil (sans “tu pars encore ?”).
- Anticipez les relais pour partir sereinement.
- Rappelez qu'aucun mail n'est vital quand il s'agit de santé mentale.

Alors, cet été, on coupe vraiment !

Pas de fausse disponibilité. Pas de Slack au bord de la piscine. Pas de “je prends une semaine mais je reste joignable”. ***Vous avez des jours ? Posez-les. Vous partez ? Préparez votre relais, puis... off. Vous hésitez ? Parlez-en. On est là pour créer une culture où le repos est un droit et une force.***

Une entreprise qui valorise le repos, c'est une entreprise qui respecte ses équipes. Et des équipes respectées... performant mieux.

Repos, respect, performance : même combat. Et cet été, on joue les trois.





JNRH 2025

Satisfecit général et total à Yamoussoukro

Les 10 et 11 juillet derniers, la capitale politique ivoirienne a accueilli une édition très attendue des Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH). C'est dans le cadre prestigieux de l'Hôtel Président de Yamoussoukro que s'est tenu ce rendez-vous majeur des acteurs RH, placé sous le thème : « Capital humain, levier stratégique de transformation des entreprises africaines dans un monde en pleine mutation ».

Dès les premières heures du forum, une énergie particulière a rempli les allées de l'hôtel. Un mélange de professionnalisme, d'enthousiasme et de fraternité animait les visages des participants venus de Côte d'Ivoire, Togo, Burkina Faso, Sénégal, Congo etc. Experts RH, dirigeants d'entreprises, jeunes professionnels et institutions ont tous répondu présents, motivés par l'envie de

bâtir une Afrique des compétences, de l'innovation et de l'impact durable.

Au-delà de la forme, c'est bien le fond qui a conquis les cœurs. Les panels et conférences ont été d'une qualité exceptionnelle. Chaque intervenant, dans son domaine, a apporté des perspectives enrichissantes sur les mutations du monde du travail, les défis de la digitalisation, l'urgence de l'innovation RH, sans oublier l'impératif de concilier performance et bien-être au travail. Des figures de proue comme Didier Acouetey, PDG d'AfricSearch et Sébastien Ngameni, DG de Prudential Belife, Dr Edoh Kossi AMENOUNVE, directeur général de la BRVM, Landry ANGOUA, directeur général adjoint de SUNU Assurances Vie Côte d'Ivoire, Adda BARRO, DRH d'AVENI-RE, Hélène GUIBILA EPSE AKESSE, DRH de FIDRA, Ouattara



Sie Romain, DRH et RSE MIBEM Côte d'Ivoire & Togo et bien d'autres experts locaux reconnus et confirmés ont captivé l'auditoire, offrant des analyses percutantes et des pistes concrètes pour une transformation humaine des entreprises africaines. Leurs propos ont trouvé un écho puissant auprès d'un public avide de solutions durables.

Ce qui restera dans les mémoires, c'est ce satisfecit général, ce sentiment partagé d'avoir vécu un moment de grâce professionnelle et humaine. Les applaudissements nourris à la clôture en disent long. « Cette édition est la preuve que lorsque les Africains misent sur leur capital humain, rien ne leur est impossible. Les JNRH 2025 n'ont pas seulement été une plateforme de réflexion ; elles ont été un catalyseur d'émotions, un déclencheur de prises de conscience, et une célébration de la richesse humaine sous toutes ses formes. L'édition 2025 a montré que l'Afrique ne manque ni de talents, ni de vision – seulement d'espaces comme celui-ci pour les révéler et les propulser », a déclaré la DRH de BGFI Bank, Mme Kandana Latte Coulibaly, les yeux brillants.

Sans être spectaculaire, l'organisation de cette édition 2025 a pleinement répondu aux attentes. Les participants ont salué la fluidité générale de l'événement, le respect du programme et l'atmosphère conviviale propice aux échanges. Quelques ajustements de dernière minute ont été gérés avec réactivité, preuve d'une équipe mobilisée et à l'écoute. « C'était simple, efficace, humain. Et c'est sans doute ce qui a fait la différence cette année », a témoigné à nos micros, Dr Carine Ouattara épouse Nouho, alias Coach Love.

Les pauses-café et les déjeuners ont constitué autant de moments de networking et de retrouvailles, favorisant des connexions humaines fortes autour d'une vision commune : placer le capital humain au cœur de la stratégie. Cette édition 2025 des Journées Nationales des Ressources Humaines restera marquante, non par ses effets de manche, mais par sa capacité à rassembler, à éclairer, et surtout à impulser une dynamique locale et durable comme seules les JNRH, l'événement RH de référence, savent l'offrir dans la sous-région ouest-africaine.

Alexis Kacou Bi

Renforcement du capital humain

Le Groupe EXPERTISE LOCALE et l'INP-HB scellent un partenariat stratégique



Les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) 2025 ont connu un tournant majeur avec la signature d'une convention entre l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB) et le Groupe Expertise Locale. Un partenariat renforcé, né d'une vision partagée : valoriser l'expertise ivoirienne par des formations certifiantes, co-construites et ancrées dans les réalités du marché.

Dans une atmosphère solennelle, Moussa DIABY, directeur général de l'INP-HB, et Ange SAHALI-TRA BI, Président fondateur du Groupe EXPERTISE LOCALE, ont paraphé l'accord devant un parterre de décideurs, d'experts RH et d'acteurs de la formation. Une signature qui n'est pas seulement symbolique, mais fondamentalement stratégique. « Ce partenariat vient répondre à une exigence de notre époque : rapprocher l'excellence académique de l'agilité professionnelle. À travers cette alliance, nous voulons créer des ponts concrets entre la formation initiale, continue et les besoins des entreprises », a déclaré Moussa DIABY.

L'avenant signé constitue une extension du partenariat noué en 2022. Il prévoit la mise en œuvre de programmes de renforcement de capacités, certifiés, avec un partage équitable des ressources humaines, matérielles et financières. L'objectif est de co-développer des solutions pédagogiques innovantes, adossées aux réalités du terrain. « Avec l'INP-HB, nous allons bâtir des

dispositifs de formation qui parlent aux besoins concrets des entreprises et qui valorisent les compétences locales. Ce que nous signons aujourd'hui, c'est une vision commune de la transformation par le capital humain dans un contexte local », a souligné Ange SAHALI-TRA BI, enthousiaste.

Les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH), déjà co-portées par les deux entités, joueront un rôle central dans la mise en œuvre du partenariat. Elles constitueront la vitrine de ces formations certifiantes, ainsi qu'un lieu de dialogue entre théorie et pratique, entre institutions et entreprises. L'accord prévoit également une gouvernance partagée des projets, logée dans les comptes du Groupe EXPERTISE LOCALE, avec une gestion conjointe des flux, une répartition équilibrée des marges, et un engagement ferme pour une stratégie de communication offensive. « Nous faisons le choix de la transparence, de la co-construction et de l'impact. Les projets issus de cette convention seront pensés, pilotés et évalués conjointement afin de garantir leur pertinence et leur efficacité », a précisé Moussa DIABY.

Ce partenariat ne se limite pas à une coopération ponctuelle. Il ambitionne de devenir un catalyseur de transformation pour le système de formation et de développement des compétences en Côte d'Ivoire. « Nous avons en main une formidable opportunité : celle d'ancrer durablement une ingénierie de formation made in Côte d'Ivoire, pensée par nous et pour nous », a conclu Ange SAHALI-TRA BI.

Alexis Kacou Bi

LES JNRH 2025 EN IMAGES







Fonds International pour le Développement de la Retraite Active

NOS PRODUITS ET SERVICES



Domiciliation



Épargne



Crédits



Couverture
santé



Compte parrainé
pour tiers



Carte magnétique



Assurance
vie



Session de préparation
à la retraite



1^{ère} institution de microfinance
certifiée protection des clients
dans la zone UEMOA.

Votre retraite, la plus belle des expériences

FAÇONNER LA CÔTE D'IVOIRE ET L'AFRIQUE DE **DEMAIN**



INFRASTRUCTURES DE TRANSPORTS • CONSTRUCTION ET ÉQUIPEMENTS • GESTION URBAINE ET DÉVELOPPEMENT LOCAL • INDUSTRIE, ÉNERGIE • INFORMATION GÉOGRAPHIQUE • ÉCONOMIE ET INGÉNIERIE FINANCIÈRE • AGRICULTURE ET DÉVELOPPEMENT RURAL • ENVIRONNEMENT, ASSAINISSEMENT ET HYDRAULIQUE • ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

ÉTUDES ET CONCEPTION • ASSISTANCE ET CONSEIL • SUIVI ET CONTRÔLE DE TRAVAUX