

Magazine 100% RH

TRIMESTRIEL N°52 - OCTOBRE - NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2023

RHmag

Partageons l'expérience RH

Journées Nationales des Ressources Humaines

SESSION 2023



**Dix ans de valorisation
du capital humain et de promotion
des expertises locales**



Jm METERS

JRH 10th Anniversary

Edito

Par Ange TRA BI



10 ANS DE VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET DE PROMOTION DE L'EXPERTISE LOCALE

Le 11 juillet 2013, après l'édition inoubliable des JARH 2012, sortait des fonts baptismaux, les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH), ici même à Yamoussoukro. En ce jour anniversaire, comprenez l'émotion qui m'anime, au pupitre de cet amphî du Temple du Savoir et des Sachants, à l'occasion de la 10e édition des JNRH. Déjà 10 ans ; 10 ans de valorisation du Capital Humain ; 10 ans de mise en lumière des Filles et des Fils de notre terre IVOIRE d'Afrique ; 10 ans de promotion de l'Expertise Locale ; 10 ans de confiance en l'Afrique et en ses Managers ; 10 ans de Journées Nationales Métiers (JNMétiers).

Honorables invités, 10 ans que nous avons osé, ensemble, Toutes et Tous, le pari de la valorisation de l'Expertise Locale, dans une dynamique de Tourisme intérieur sur les Terres du Père Fondateur de la Nation. 10 ans de confiance aux talents d'ici, à nos Experts-Maison, à notre Capital Compétence made in Africa. Que de chemin parcouru !

10 ans que nous célébrons le Capital Humain, pilier d'une Afrique à construire, une Afrique qui se construit, une Afrique fière de ses Filles et de ses Fils, une Afrique qui se réveille, une Afrique qui s'éveille, une Afrique qui a décidé d'avancer.

Les Journées Nationales Métiers ou encore JNMétiers nous invitent, Toutes et Tous, à penser global et agir local, efficacement, pour une meilleure résilience de nos Organisations confrontées à diverses crises. Il nous faut donc passer de la globalisation à la glocalisation.

Infiniment Merci à Tous de nous accompagner dans cette aventure, nous avons fait le pari de promouvoir l'expertise locale, nos Talents d'ici. Pari de faire confiance à l'Afrique et à ses Managers.

Honorables professionnels métiers, c'est grâce à vous, c'est pour vous, que nous sommes là. C'est vous qui donnez Force et Vigueur aux JNMétiers. Nous autres, Groupe EXPERTISE LOCALE, ne sommes que des facilitateurs, une interface pour vous permettre d'unir et, de réunir les quintessences de votre capital expérience

Oui, distingués Gestionnaires RH, Mesdames et Messieurs, nous œuvrons chaque jour, avec l'intime conviction que l'expertise démontrée par les Filles et les Fils de notre Afrique, est porteuse d'innovations qui rendra matériel le slogan : Afrique continent de l'Avenir.

Excellente lecture !

Entreprise Editrice

INTELLIGENCE
SARL au capital 10 000 000 FCFA

Directeur de Publication

Ange Tra Bi

Rédaction

Rédacteur en Chef
Arsène Diomandé
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
Alexis Kacou Bi
Adama Coulibaly
Emmanuel Djè Bi

Infographie

INTELLIGENCE

Service commercial

Cel. : (225) 01 02 48 85 03
Cel. : (225) 01 01 06 37 46
Tél. : (225) 27 22 47 54 30

BAMAKO

Tél. : (223) 20 80 14 70

OUAGA

Tél. : (226) 25 33 42 57

Impression

HOODA GRAPHICS

Adresses

Cocody-Rivière 3
Cité COPRACI
01 BP 10 671 Abidjan 01
www.rhmag.ci
rhmag@mzkgroup.info

Dépôt légal

11685 du 19 Janvier 2015

Tirage

5 000 exemplaires



N°52



06 ACTUALITÉS

- 06 1^{ère} édition de Expertiz public expo / Les acteurs du service public délégué s'ouvrent aux populations à travers des échanges
- 07 L'Apéro du banquier / Young Bankers Club pousse les réflexions sur raisons des démissions au sein des établissements financiers
- 08 Intelligence artificielle / Comment recruter et développer les talents à cette ère ?
- 10 Responsabilité sociétale des entreprises / « Solutions Corpo » ou comment améliorer le bien-être de son capital humain
- 12 Focus RH / Comment faire de vos collaborateurs les acteurs clés de votre succès ?

14 CONTRIBUTIONS

- 14 Par Dr Berté Issoufou, Sociologue, Journaliste, écrivain / Expert en Comportement organisationnel et en travail décent / Environnement professionnel : Comment vivre avec un pervers narcissique ?
- 16 Aniela Vé Kouakou, *PDG AGILOYA AFRIQUE* / 2023... année d'espoir et de performance intelligente pour le Capital Humain !

17 JNRH 2023

- 18 INPHB : tout un symbole !
- 20 10^{ème} édition des JNRH à l'INPHB / la confirmation célébrée au temple du savoir et de l'excellence
- 22 Cocktail de bienvenue
- 24 COM' INAUGURALE : Adama KAMARA, *Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale* / Thème : « Protection sociale du travailleur et performance du travailleur : Nouveaux enjeux de l'adéquation formation - emploi »
Dr Moussa DIABY, *Directeur Général de l'INPHB* / Thème : « L'adéquation formation - emploi ou inadéquation formation - emploi ? »
Abou-Bakar OÜATTARA, *Directeur Général GOODWILL Audit & Consulting* / Thème : « la problématique de l'adéquation formation/ emploi »
- 28 ATELIER A : Adama GOROU, *Head Great Place to Work Afrique Francophone* / Thème « La relation entre la culture d'entreprise, la motivation des collaborateurs et les résultats financiers »
ATELIER B : Mamadou KONÉ, *Super RH 2022* / Thème : « Comment utiliser les données d'évaluation de la performance pour identifier les meilleurs talents et bâtir une équipe dynamique »
- 30 ATELIER C : Dr Nicanor BLEY, *Expert en Gestion des Ressources Humaines* et Dr Parfait TOURE, *CEO - YODAN CONSEILS* / Thème : « Le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise »



17



44



60



56

32 ATELIER D : Choilio DOSSO, *DRH – IHS CI* et Anne DOSSI, *Directrice du Capital Humain et de la Culture de Stanbic Bank* / Thème : « Pesanteur culturelle et performances des RH: Soft Skills et Adaptabilité »

34 ATELIER A 2 : Professeur Félicien Kouamé KOUAKOU, *Enseignant-Chercheur, Psychologue du travail et des organisations* / Thème : « L'impact invisible : comment les risques humains peuvent-ils compromettre la performance financière de votre entreprise ? »

35 THÈME 1 : Dr. Ahmed TRAORE, *DRH UNIWAX* / « Intelligence artificielle, levier de performance des collaborateurs »

36 THÈME 2 : Joel-Eric MISSAINHOUN, *Managing Partner - AFRICSEARCH* / « Objectifs personnels et Défis des Organisations : quel équilibre pour une carrière réussie ? »

40 Rapport de synthèse

42 La ligue des pros

44 Un dîner gala pour commémorer une décennie d'accomplissements !

46 À nos illustres modérateurs...

48 Une confiance remarquable !

50 Ambiance dans les stands

54 QVT

54 Regine Love Moukete, *Consultante Qualité de Vie au Travail - Chief Happiness Officer Engagée* / Réussir en équipe aujourd'hui et demain : 3 outils indispensables !

56 INTERVIEW RH

56 Ahmed Faman Diarra, *DRH Ecobank CI* / « Nous voulons stimuler des actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises »

60 FORUM DES CHEFS D'ENTREPRISES

60 Jessica N'Guessan, *Directrice cabinet d'étude et de conseil JEN'S CORPORATION / Expertise Entreprise & Politique* / « Notre aspiration est de contribuer à la formation de nouveaux leaders capables d'initier des politiques structurelles... »



1^{ère} édition de Expertiz public expo

Les acteurs du service public délégué s'ouvrent aux populations à travers des échanges

La première édition de Expertiz public Expo, le salon du service public délégué et de l'expertise locale co-organisé par l'entreprise Expertise Locale et le groupe Fraternité matin, s'est tenue les 6 et 7 juillet 2023 au Palais de la culture d'Abidjan, autour du thème : « L'amélioration continue des prestations de services publics délégués : une exigence au sein du citoyen ».

Selon Ange Tra Bi, Président de Expertise Locale, ce salon répond à la nécessité d'offrir une sorte de journée porte ouverte mutualisée à l'ensemble des acteurs du service public délégué, pour permettre aux populations dans leurs diversités, de comprendre davantage les jeux de rôles, l'organisation des secteurs, et surtout de s'imprégner des efforts continus qui sont réalisés pour satisfaire leurs attentes chaque jour un peu plus.

Pour sa part, le Directeur général du groupe Fraternité Matin, Serge Abdel Nouho, a fait savoir que cette plateforme d'exposition a pour objectif de permettre aux entreprises et aux administrations de mieux informer les citoyens des innovations faites pour améliorer la qualité de leurs prestations.

Intervenant à son tour au cours de la cérémonie d'ouverture,

Seydou Bamba, représentant Moussa Sanogo, Ministre du Budget et du Portefeuille de l'Etat, par ailleurs président de cet événement, a salué cette initiative qui offre l'opportunité aux populations de découvrir les bonnes pratiques des entreprises publiques.

« Ce salon qui s'aligne sur la vision du gouvernement d'améliorer de façon continue les conditions de vie des populations à travers un service public de qualité, facilitera le dialogue et la collaboration entre les différentes administrations et institutions publiques », a-t-il déclaré.

A cette occasion, trois espaces ont été dédiés à la réflexion, l'exposition et l'animation. Les secteurs concernés étaient entre autres l'eau, l'assainissement, l'énergie, la sécurité sociale, les télécoms, les transports et les travaux publics. Ainsi, plusieurs partenaires de cette initiative étaient présents pour recueillir les préoccupations des populations et partager les grandes innovations faites en leur faveur.

Emmanuel Djè Bi



L'Apéro du banquier

Young Bankers Club pousse la réflexion sur les raisons des nombreuses démissions au sein des établissements financiers.

L'Ivoire Trade Center a abrité le vendredi 30 juin 2023, la quatrième édition de l'apéro du banquier, sur le thème « Le mercato des Banquiers : les banques face au défi de démissions de plus en plus nombreuses », à l'initiative de l'association des jeunes cadres de banques, dénommée « Young Bankers Club ».

L'objectif de cette rencontre était de comprendre les raisons profondes des démissions au sein des établissements financiers, de partager les dispositions prises par les banques pour réduire cette fuite de talents, de faire un focus sur les catégories d'emplois les plus frappées par les démissions et de présenter les conséquences d'une démission pour la banque et l'employé.

Comment retenir les talents, notamment les plus jeunes ? Quelles sont les aspirations de la nouvelle génération de salariés de banques ? Comment se différencier pour retenir ces cadres prometteurs ? L'évolution du Marketing RH, comment les banques parviennent-elles à séduire et à débaucher des talents ? Voilà autant de questions qui ont fait l'objet d'échanges.

Ont pris part à cet événement en tant que panélistes, Mme Kandana Latte Coulibaly, directeur du capital humain chez BGFIBank Côte d'Ivoire ; Dr. Zié Ouattara, directeur RH chez ELITE INTERIM SAS/chercheur associé Chaire API-ASM Paris ; Mme Marlene Kouakou, Regional HRBP WEST AFRICA chez Société Générale Côte d'Ivoire, Dr. Rachel Youant Koffi,

directrice générale de SCANE-TECH - docteure en administration des affaires – consultante formatrice en recherche d'emploi et M. Claude Adigbonon – directeur des ressources humaines et des moyens généraux à Orange Bank Africa.

À l'unanimité, les panélistes ont affirmé que la problématique de la démission, qui est en perpétuelle croissance, ne se limite pas qu'aux banques, car elle se généralise aujourd'hui. Pour eux, cela s'explique par le fait que l'environnement professionnel devient progressivement dynamique, puisque nous sommes dans un pays en voie de développement. Et le recruteur est amené à recruter sur place.

Est-ce que dans le processus de préparation de ma carrière je dois embrasser toutes les opportunités d'emploi qui s'offrent à moi ? À cette question, le panéliste Zié Ouattara a exhorté les jeunes banquiers à apprendre « à mieux se former pour avoir un positionnement beaucoup plus intéressant dans la structure qui l'embauche présentement, qu'il les maîtrise mieux et aller monnayer cette expérience plus tard à des postes beaucoup plus élevés. Il ne suffit pas de démissionner pour dire à son entourage et dans son quartier que sur les 30 banques existantes dans le pays, j'en ai fait 10 ou encore de saisir des offres d'augmentation de 50 à 100 mille FCFA ».

Lancée depuis 2020, Young Bankers Club est une association qui rassemble des personnes physiques professionnelles du secteur bancaire et qui a pour devise : « Ensemble pour un leadership de qualité, au service du développement de l'Afrique ».

Emmanuel Djè Bi



Intelligence artificielle

Comment recruter et développer les talents à cette ère ?

Ce mercredi 13 septembre 2023, s'est tenu à Abidjan-Plateau, un petit-déjeuner-conférence dédié à une cible composée de chefs d'entreprises, de chasseurs de têtes, de recruteurs et de Gestionnaires RH issus de diverses entreprises. Coorganisé par Novojob CI, leader de la HR Tech en Afrique de l'ouest et Central Test, éditeur de renom dans le domaine des tests psychométriques, cette rencontre a porté sur le thème : « Recruter et développer les talents à l'ère de l'intelligence artificielle ».

Venus explorer les opportunités offertes par l'intelligence artificielle dans le domaine des ressources humaines, les participants à ce petit-déjeuner ont été comblés en termes d'idées pour le recrutement et le développement des talents à l'ère de l'IA. C'est en cela que le Managing Partner de Novojob CI, Marius Zébihi, a affirmé que : « L'intelligence artificielle offre une opportunité sans précédent pour révolutionner la manière dont nous

recrutons, gérons et développons les talents. Cette session est une plateforme idéale pour partager des idées novatrices et des solutions pratiques ». Quant au speaker principal, Dimby Randriamiandra, Responsable Grands comptes chez Central Test, de renchérir en ces termes : « Les tests psychométriques, enrichis par l'IA, peuvent jouer un rôle clé dans la personnalisation des parcours de développement professionnel. Ils permettent non seulement de mieux comprendre les individus, mais aussi de prédire leur performance et leur bien-être au travail ». Les participants à l'événement, ont, quant à eux, donné de l'éclat à cet événement au travers de leurs partages d'expériences ainsi que leurs contributions pertinentes sur la thématique à l'ordre du jour.

Par ailleurs, il a été également question, dans l'agenda de cette activité, d'évoquer le modèle prédictif de Central Test. Une présentation détaillée a été faite sur l'utilisation des modèles prédictifs dans les tests psychométriques, permettant une analyse plus fine et plus personnalisée des



talents. « C'est une innovation en technologies avancées basées sur l'IA pour le profilage des talents par Novojob CI permettant aux entreprises de cibler les candidats les plus adaptés à leurs besoins spécifiques », a laissé entendre Marius Zébihi.

Notons pour finir que cette activité a également permis de faire des démonstrations des dernières innovations en matière de HR Tech et de tests psychométriques.

Alexis Kacou Bi

3 questions à...

Marius Zébihi

Directeur général de Novojob CI

« La technologie est disponible non pas pour remplacer l'humain, mais plutôt l'aider à être plus performant. »



Expliquez-nous le contexte de cette rencontre...

Cette rencontre a été suscitée par le fait qu'aujourd'hui, les technologies avancent à une vitesse vertigineuse. L'intelligence artificielle est en train de modifier les usages de beaucoup de métiers, et nous savons que les RH ne vont pas être en reste. L'idée était de se demander comment, en tant que RH, nous pouvons profiter de cette innovation technologique. Et même le thème qui a été développé, « Recruter et développer les compétences et des talents à l'ère de l'IA » a été choisi à dessein pour faire comprendre que tout accès technologique qui est mis en œuvre par l'IA, est quelque chose d'utile en tant que gestionnaire du capital humain. Cela peut nous faire gagner énormément de temps et surtout nous aider dans nos prises de décision notamment, au niveau de la bonne personne à recruter et avoir des évaluations très claires sur comment nous pouvons développer les collaborateurs qui sont déjà dans notre entreprise.

D'où l'utilisation fortement recommandée de Central Test...

Il faut dire que Central Test est un éditeur de tests psychométriques européens qui est en partenariat avec Novojob CI depuis plus de six (6) ans. C'est notre partenaire sur la partie évaluation de compétences. Il faut dire que Novojob CI est une HR Tech qui apporte des solutions technologiques aux responsables du capital humain. Nous apportons des solutions au niveau du recrutement, notamment utiles pour aider à trier les cv ; également des solutions qui permettent d'avoir des logiciels pour traiter toute la partie administrative de la gestion des RH ainsi que des solutions pour les évaluations à 360°. Sur le volet Évaluation des soft skills, nous avons fait ce partenariat avec Central Test pour nous aider à avoir des rapports complets, sur la base des référentiels de compétences mondiaux que Central Test a modélisés.

Parlez-nous de vos prochaines activités ?

Comme vous le constatez, c'est un thème qui a suscité beaucoup d'intérêt parce que nous sommes à l'ère de l'IA. Grâce à notre partenaire Central Test, de nouvelles innovations technologiques seront bientôt présentées, certainement, lors de webinaires ou de cafés RH afin d'amener la communauté RH à se familiariser à tous ces outils qui sont aujourd'hui capitaux pour pouvoir être performant. Restons donc à l'écoute, car dans les semaines et mois à venir, nous aurons énormément d'événements qui vont aider à faire comprendre qu'aujourd'hui, la technologie est disponible non pas pour remplacer l'humain, mais plutôt l'aider à être plus performant.

Alexis Kacou Bi



Responsabilité sociale des entreprises

« Solutions Corpo » ou comment améliorer le bien-être de son capital humain ?

Le mercredi 7 juin 2023, à Abidjan-Plateau, Wafa Assurance Vie Côte d'Ivoire a lancé sa gamme « Solutions Corpo » composée de trois (3) produits d'assurance, à savoir l'indemnité de fin de carrière, la prévoyance collective et la retraite collective. Une offre sur mesure indispensable aux entreprises pour améliorer leur marque employeur et le bien-être de leur capital humain.

Ce lancement s'est déroulé en présence de nombreux invités composés d'assureurs et de chefs d'entreprises venus s'enquérir des offres et engagements de Solutions Corpo. Prenant la parole, le directeur général de Wafa Assurance Vie Côte d'Ivoire, Guy Lawson-Body, a exposé l'enjeu de Solutions Corpo en trois (3) points : « Pourquoi une offre pour assurer la sécurité financière d'une famille ? Pourquoi le choix de Solutions Corpo et pourquoi maintenant ? Et enfin les engagements de l'offre ». On retiendra en substance

qu'avec l'offre Solutions Corpo « les chefs d'entreprises pourront, d'une part, renforcer leur responsabilité sociale et optimiser leur trésorerie puis, prendre un engagement fort en faveur de la sécurité financière et du bien-être de leurs employés et collègues (...) Nos offres sont conçues en fait pour permettre aux entreprises d'améliorer leur marque employeur, toute chose qui participe à attirer et fidéliser les talents tout en rendant l'entreprise pérenne », a expliqué le directeur général de Wafa Assurance Vie Côte d'Ivoire, Monsieur Guy Lawson-Body.

Rappelons que Wafa Assurance Vie Côte d'Ivoire, créée en 2016, est une filiale du groupe Wafa Assurance, leader de l'assurance au Maroc. Elle propose une gamme complète de produits d'assurance vie répondant aux besoins des particuliers, des entreprises et des professionnels, se distinguant par la qualité de son service, son expertise en gestion financière et sa solidité financière.

Alexis Kacou Bi





Focus RH

Comment faire de vos collaborateurs les acteurs clés de votre succès ?

Les professionnels RH se sont retrouvés, le mardi 16 mai 2023, à l'hôtel Tiama Abidjan-Plateau. Invités par Asensia et OpinionWay, ils ont été appelés à réfléchir sur la thématique : « Marque employeur, culture d'entreprise, climat social et RSE : comment faire de vos collaborateurs les acteurs clés de votre succès ? ».

C'est sous le parrainage du président du Réseau ivoirien des gestionnaires des ressources (RIGRH), Soro Souleymane, DRH de CEMOI que s'est tenue cette séance de Focus RH qui a été introduite simultanément par Delphine Lavand, fondatrice et directrice générale de Asensia Africa Groupe et Florence Bigault, directrice Afrique Sub-Saharienne chez OpinionWay Côte d'Ivoire. Elles ont respectivement présenté le contexte de la tenue de la rencontre et introduit sa trame scientifique composée de quatre (4) thèmes, qu'elles ont ensuite animés en séquence duo.

Le premier avec Hermann Koffi, directeur de développement RH à la CIE sur la marque employeur et la culture d'entreprise ; le deuxième sur la RH & RSE avec Sandrine Pfister du Bureau Veritas Group ; le climat social avec Souleymane Soro du groupe CEMOI était la 3e séquence quand la communication interne & la culture d'entreprise avec Mme Laetitia Pujol de KMGESTION CI en constituait la 4e.

Rappelons que le but de ce Focus RH est de réfléchir ensemble sur le rôle crucial des collaborateurs dans la réussite d'une entreprise.

Alexis Kacou Bi





FONDS DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LEADER DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis 30 ans



M. Philippe N'DRI (Secrétaire Général)

Le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) est en Côte d'Ivoire la structure de conception, d'organisation et de financement de la Formation Professionnelle.

Le FDFP gère conjointement :

- La Taxe additionnelle à la Formation Professionnelle Continue (TFPC) représentant 1,2 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise ;
- La Taxe d'Apprentissage (TA) représentant 0,4 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise.

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.

**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**

ABENGOUROU
Quartier PLATEAU . BP 836 ABENGOUROU
☎ (225) 27 35 91 22 10 / (225) 07 79 34 41 76

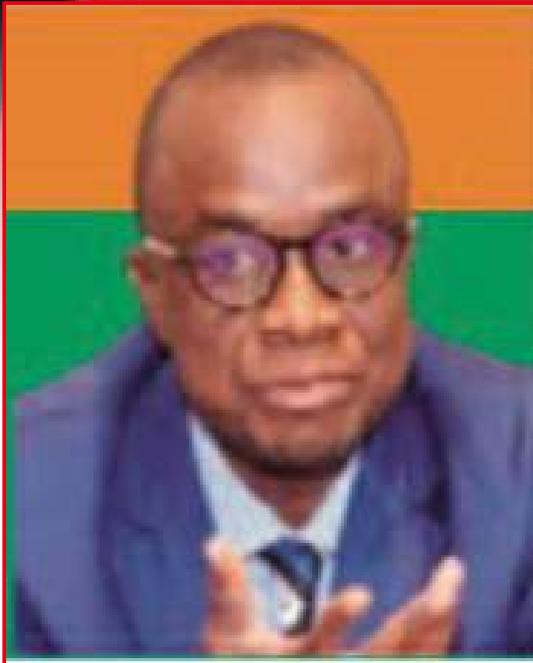
BOUAKE
Quartier NIMBO . 01 BP 99 BOUAKE 99
☎ (225) 07 79 19 18 84

DALOA
Quartier COMMERCE . BP 2121 DALOA
☎ (225) 27 32 78 47 36 / (225) 07 79 19 12 70

GRAND BASSAM
Quartier CAFOP II
☎ (225) 27 21 30 36 55 / (225) 07 79 34 41 76

KORHOGO
Quartier RESIDENTIEL I. BP 44 KORHOGO
☎ (225) 07 79 19 06 68

SAN PEDRO
Quartier NITORO . BP 1408 SAN PEDRO
☎ (225) 27 34 71 70 70 / (225) 07 79 19 16 41



Environnement professionnel : comment vivre avec un pervers narcissique ?

Par Dr Berté Issoufou

Sociologue, Journaliste, Écrivain / Expert en Comportement Organisationnel et en Travail Décent

Ne vous laissez pas complexer par la trop grande confiance et l'aisance dans l'art oratoire du pervers narcissique, tout cela est dû à son estime démesurée de soi. Il s'aime à l'excès, au seuil de la folie.

Et oui, il est en quelque sorte malade, d'ailleurs, vous, qui à l'opposé, avez perdu toute confiance, l'estime de soi, par sa faute, vous avez besoin d'aide, vous aussi.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, qu'est-ce qu'un pervers narcissique ?

Un pervers narcissique ou une personne atteinte d'un trouble de la personnalité narcissique est une personne qui a une image dévalorisante d'elle-même et qui se valorise en

abaissant les autres. Les hommes sont plus souvent touchés que les femmes par la perversion narcissique.

Cette personne se donne l'apparence d'un être supérieur aux autres et ressent un besoin exacerbé de se faire admirer. Elle manipule ses proches, son entourage et ne ressent aucune culpabilité lorsqu'elle blesse les autres.

Le pervers narcissique peut être un collègue, un conjoint, un ami, ou même un membre de sa famille, avec qui on entretient un lien étroit.

Très souvent, la personne atteinte du trouble de la personnalité narcissique est une personne qui a le don de la séduction. Elle plaît par son côté flatteur et charmeur. Cependant, très vite, un malaise s'installe au sein d'une

relation avec ce type de personne.

Il est continuellement en quête de reconnaissance ou de succès, présente parfois plusieurs visages, il peut par exemple, passer d'une profonde tristesse à la colère lorsqu'il est contrarié.

Il n'est pas conscient du mal qu'il provoque. Cependant, l'influence qu'il exerce sur autrui est calculée.

La personne victime du pervers narcissique ressent de la culpabilité, se sent dévalorisée, reçoit de nombreuses critiques, ne se sent plus sûre de ses capacités, sent qu'elle doit faire attention à tout ce qu'elle dit et fait pour ne pas contrarier le pervers narcissique.

Les causes du trouble de la

personnalité narcissique sont à la fois complexes et inconnus.

Enfants surprotégés, enfants sur qui on a des attentes extrêmement élevées, enfants abusés ou négligés, en somme une enfance dysfonctionnelle, pourrait en être la cause.

Bien que les causes précises du trouble de la personnalité narcissique soient peu connues, certaines recherches prétendent que des comportements parentaux excessifs, tels que la négligence ou des attentes excessives peuvent en être partiellement responsables. Par exemple :

- Un dédain parental des besoins ou des peurs exprimées durant l'enfance ;
- Un manque d'affection et de reconnaissance durant l'enfance ;
- Un abus émotif ou de la négligence durant l'enfance ;
- Une pression excessive ou des attentes démesurées envers un enfant ;

Le remède :

Investissez-vous dans un domaine où vous excellez. En sociologie des organisations, on dit que tout le monde a du pouvoir, du moins, une parcelle de pouvoir. Une zone d'excellence pour vous peut être une zone d'incertitude pour le pervers narcissique.

Il y a forcément une zone d'incertitude dans laquelle le pervers narcissique de votre environnement est totalement incompetent, ou encore ne maîtrise rien.

La personne victime du pervers narcissique ressent de la culpabilité, se sent dévalorisée, reçoit de nombreuses critiques, ne se sent plus sûre de ses capacités, sent qu'elle doit faire attention à tout ce qu'elle dit et fait pour ne pas contrarier le pervers narcissique.

Prenez l'exemple de la relation du maître d'une maison, il est du troisième âge, et sa

filie de ménage qui cuisine, entretient la maison, fais les courses, envoie les cachets de médicaments et de l'eau au maître rapidement en cas de crise. Si le maître ne la respecte pas, la maltraite, à la prochaine vraie crise, elle marchera lentement, nonchalamment, avec beaucoup de rancœurs, avant d'arriver au maître, il passera de vie à trépas, la crise ne peut pas attendre.

Il y a une autre histoire qui m'inspire, c'est celle de Gohou Michel, racontée par son frère sur une chaîne de télévision. Selon son frère, l'humoriste internationalement reconnu était moqué, raillé par ses condisciples d'école à cause de son handicap de l'époque dû à une maladie. Il s'était renfermé sur lui-même bourré de complexes. Son salut viendra d'un instituteur qui lui a conseillé d'intégrer le groupe de théâtre de l'école, parce que selon cet enseignant, il en avait les aptitudes et avait un talent pas encore visible par tous. C'est ce qu'il a fait et le résultat est là aujourd'hui et donne de la fierté à la nation tout entière.

Ne vous laissez pas abattre, croyez-en vous, en chacun de nous se trouve un talent caché.



La révolution pas si silencieuse des jeunes !

Par Aniela Vé Kouakou

Présidente Fondatrice de AGILOYA AFRIQUE



Nos 18-35 ans n'entretiennent plus le même rapport à l'emploi que celui qu'avaient leurs aînés. On les entend sur le terrain, lorsqu'ils sont en exercice et qu'ils énoncent leurs priorités au travail...ça parle autonomie, quête de sens, liberté, instant présent, mais pas de devoir moral ou peu d'efforts. Ils ne veulent pas s'user au quotidien avec l'espoir de lendemains qui brillent en fin de carrière comme le faisaient les générations d'avant. Témoins de l'ascension fulgurante d'entrepreneurs starifiés, notre génération de jeunes actifs est adepte de flexibilité et elle glisse aisément d'une société à une autre, accordant une importance déterminante à l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Devant cette évolution et ces nouvelles attentes, nos managers et dirigeants issus de l'école « d'avant » sont confrontés à des défis et se retrouvent parfois déstabilisés.

Jeunesse...Qui es-tu ?

« Les jeunes cadres n'ont clairement plus le même sens de la loyauté », observe Pierre Lamblin, directeur des données et des études de l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec). « Ils sont dans un rapport donnant-donnant : ils

veulent bien donner à l'entreprise, mais seulement à hauteur de ce qu'ils obtiennent en retour en termes de responsabilités, d'autonomie, de rémunération, d'épanouissement... Ils veulent aussi un métier qui a du sens et sont très attentifs à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. »

Jeunesse...Quel est ton mode d'emploi ?

Avec un regard plus élargi, on se rend petit à petit compte que ce ne sont pas seulement les jeunes qui changent mais le monde ! Les réalités évoluent, les certitudes et les croyances empruntent donc le même chemin ! Ne serait-il donc pas encore une fois ici question de conduite du changement ? Les entreprises elles aussi, ne devraient-elles donc pas se remettre en question avant de seulement incriminer le rapport au travail des jeunes ? Peut-être pourrions-nous ainsi identifier des débuts de solutions qui nous rapprocheraient les uns aux autres ?

Voici quelques réflexions partagées pour accompagner le jeune qui embarque dans la vie de l'entreprise :

1. Parler de votre culture d'entreprise dès l'embauche : celui qui y adhère véritablement est celui qui pourra porter le projet
2. Développer une écoute active mais aussi avoir un franc parler : si le jeune a besoin d'être écouté et entendu, s'adresser à lui avec pragmatisme et sans détour est aussi important !
3. L'entreprise libérée ...oui... Mais ! Pouvoir s'exprimer dans une entreprise qui maintient un cadre est essentiel ! La courtoisie et la neutralité affective sont primordiales : il est important de savoir collaborer avantageusement et de respecter les quelques règles définies.
4. Faire preuve d'inventivité pour ne pas laisser l'ennui s'installer : la nouvelle génération a tendance à vouloir aller vite ! Pour celles et ceux qui présentent une polyvalence et un potentiel évolutif, mettre en place un plan de carrière et anticiper les événements : proposez-leur de travailler sur de nouveaux projets, ils en seront ravis !

JNRH 2023

Envoyés spéciaux à Yamoussoukro

Arsène Diomandé

Alexis Kacou Bi

Emmanuel Djè Bi

JNRH 10th
ANNÉE INTERNATIONALE
DES RESSOURCES HUMAINES
BIENVENUE





TOUT UN SYMBOLE !

La symbolique était grande. L'évènement aussi. Les organisateurs de la 10ème édition des JNRH, commémorant par la même occasion, son 10ème anniversaire, ont voulu marquer le coup. Pour ce faire, c'est l'INPHB, le temple de l'excellence dédié à la formation de l'élite africaine, les expertises locales, qui a servi de cadre pour abriter l'évènement.

Créé en 1996, l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB) est un établissement public national qui regroupe huit (8) écoles de formation aux métiers d'ingénieurs et de techniciens supérieurs dans le domaine de l'agronomie, du génie civil et minier, de l'industrie, du commerce et de l'administration des entreprises. L'INP-HB perpétue ainsi une tradition d'excellence

qui a fait la réputation des ex-grandes écoles de Yamoussoukro, en formant de nombreux cadres pour la Côte d'Ivoire et les pays de la sous-région. La création de l'INP-HB répond à plusieurs objectifs majeurs dont les principaux sont l'optimisation de la gestion des ressources humaines et financières, la création d'un pôle pour la formation d'une élite, la constitution du maillon du futur technopôle et l'amélioration de la qualité des enseignements et l'adéquation formation-emploi.

De toute évidence, le choix de l'institution devant abriter ces assises n'était tout de même pas fortuit. Les organisateurs de la session 2023 des JNRH ont certainement voulu marquer d'une pierre blanche ces journées. Et c'était réussi !





10^{ème} édition des JNRH à l'INPHB

LA CONFIRMATION CELEBREE AU TEMPLE DU SAVOIR ET DE L'EXCELLENCE

L'amphithéâtre de l'Institut National Polytechnique Félix HOUPHOUËT-BOIGNY (INP-HB) sud de Yamoussoukro a été le cadre choisi pour la célébration de la 10^e édition des Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH), tenue les 13 et 14 juillet 2023, à l'initiative d'Expertise Locale.

Au-delà d'une simple fête, l'objectif de cette rencontre est de permettre aux cadres dirigeants, directeurs et professionnels des métiers des Ressources Humaines d'échanger sur les enjeux et innovations liés à leurs métiers pour faire face aux défis professionnels présents et futurs. Le thème principal retenu pour cette session a été : « Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise/Nouveaux enjeux de l'adéquation

Emploi - Formation : regards croisés ».

M. Ange Tra Bi, Président de la structure organisatrice, a, de prime abord remercié Me Adama Kamara, ministre de l'Emploi et de la Protection sociale, par ailleurs Président de cette 10^e édition pour sa présence. Il a ensuite adressé ses remerciements aux partenaires, aux sponsors, aux participants et aux experts locaux pour la marque de confiance dont ils ont toujours fait preuve durant ces 10 années consacrées à la valorisation du capital humain. « Les JNMétiers nous invitent, toutes et tous, à penser global et agir local, efficacement, pour une meilleure résilience de nos organisations confrontées à diverses crises. Il nous faut donc passer de la globalisation à la glocalisation », a souhaité M. Tra Bi. Les JNMétiers se positionnent au fil des années comme une plateforme de détection de l'expertise locale, a déclaré pour



sa part la DG d'Expertise Locale, Nelly Tioko. Elle a par ailleurs souhaité que les communications des panélistes soient également au profit des apprenants dans les établissements d'enseignement. « Nous souhaitons que les communications de nos speakers soient transformées en outils didactiques pour accompagner la formation des jeunes dans des programmes de cours. Aussi, nous encourageons nos experts locaux à l'écriture de livres dans leurs différents métiers pour partager leurs savoir-faire et encourager à la lecture africaine », a expliqué Mme Tioko. L'ouverture des travaux scientifiques s'est faite par la communication inaugurale de M. le Ministre Adama Kamara, qui à défaut de se prêter à l'exercice, a préféré une posture plus pragmatique en suggérant de mettre en lumière les actions entreprises par le

Gouvernement ivoirien dans le sens de la protection sociale des travailleurs en rapport avec la performance des organisations. Par ailleurs, il s'est brillamment illustré lors des échanges avec les participants sur des questions liées au thème au centre des débats. Notons que durant les deux jours, les JNRH ont été meublées, dans un premier temps par un volet scientifique avec conférences, ateliers et un autre ludique avec une séance d'activités physiques et sportives. Plateforme de formation, de réseautage et de benchmarking, les JNMétiers rassemblent chaque année, une communauté forte de professionnels métiers de divers secteurs d'activités.

Cocktail de Bienvenue



Dr. Rachel Youant, consultant RH, l'une des chevilles ouvrières de cet événement annuel, a, comme toujours, cassé la baraque notamment lors de sa prestation en tant que « Maitresse de cérémonie » du cocktail d'accueil des participants à Yakro sur Seine. Elle a majestueusement assuré l'animation à cette étape importante des JNRH 2023, distillant bonne humeur et gaieté au cours de cette soirée. Le ton était déjà donné. Le lendemain, Rachel a, encore, étalé toute sa classe en coanimant aux côtés du MC officiel l'ouverture des travaux scientifiques de ces assises. Chapeau Rachel !

10 ans des JNRH : un cocktail de bienvenue pour annoncer les couleurs...

C'est dans une ambiance conviviale et festive que les participants de l'édition 2023 des JNRH ont été accueillis. Un cocktail de bienvenue, à la hauteur des 10 ans des JNRH et de la qualité des participants, leur a été réservé au Village de la CAN, à l'espace « Yakro sur Seine ». Ce fut un événement mémorable, qui a duré environ deux heures, d'amabilité, d'échanges et de networking sur des mélodies suaves et parfois dansantes de l'orchestre présent, dont la maîtresse de cérémonie n'était autre que la sublime Dr. Rachel Youant, consultante RH. Des débuts qui présageaient d'une suite qui en disait long...



« Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise / nouveaux enjeux de l'adéquation emploi - formation : regards croisés »

Les travaux scientifiques de la 10^e édition des JNRH ont démarré, le jeudi 13 juillet 2023 avec la communication inaugurale autour du thème : « Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise / Nouveaux enjeux de l'adéquation Emploi - Formation : Regards croisés ». Cette communication a été faite respectivement par M. Moussa DIABY, DG INPHB, Abou-Bakar OUATTARA, directeur général GOODWILL Audit & Consulting et par Me Adama KAMARA, ministre de l'Emploi et de la Protection sociale.

A défaut de se prêter à l'exercice, l'illustre invité a préféré une posture plus pragmatique en suggérant de mettre en lumière les actions entreprises par le Gouvernement ivoirien dans le sens de la Protection sociale des travailleurs en rapport avec la performance des organisations. « Il faut noter que la sécurité sociale est un droit fondamental et un levier essentiel pour le développement économique et social des nations, en ce qu'elle contribue à la réduction de la pauvreté, à la promotion de la justice sociale, à la stimulation de la productivité et la compétitivité des entreprises. Au niveau de mon ministère et tel que cela nous a été assigné par le Gouvernement, nous

tenons à ce que cela soit su et appliqué. Et c'est d'ailleurs tout le sens des réformes structurelles et sectorielles qui ont été entreprises... », a fait savoir Me Adama Kamara.

Monsieur le Ministre a, dans la même veine, invité l'ensemble des participants à promouvoir les instruments de protection sociale conçus pour le bien-être et l'amélioration des conditions de vie des populations.

Il s'est, enfin, brillamment illustré lors les échanges avec l'auditoire sur des questions liées à l'emploi et aux institutions de prévoyance sociale.



Adama Kamara est titulaire d'une maîtrise en droit des affaires (1990), d'une licence en droit privé de l'université d'Abidjan Cocody (1989), et d'un certificat d'aptitude à la profession d'avocats (CAPA) obtenu en 1991. Avocat spécialisé dans le droit des affaires, Adama Kamara a mené pour l'Etat ivoirien des missions en Côte d'Ivoire, ainsi que devant des juridictions et des arbitrages à l'international.

Conseiller spécial chargé des questions juridiques du Premier ministre du Gouvernement d'union nationale en 2002, il a notamment participé à toutes les négociations de paix, aux côtés du chef du Gouvernement, Seydou Elimane Diarra. Adama Kamara a servi comme conseiller spécial du Premier ministre Amadou Gon

Coulibaly de janvier 2017 à juillet 2020, puis du Premier ministre Hamed Bakayoko de juillet 2020 à mars 2021. Ses fonctions à la Primature, où il avait une mission transversale, l'ont conduit à travailler sur des dossiers dans des domaines très variés. De ce fait, il a développé une expertise dans divers secteurs : mines, électricité, pétrole, assainissement, transport, santé, emploi, protection sociale, etc. Adama Kamara est nommé ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale dans le Gouvernement du Premier ministre Patrick Achi le 6 avril 2021.

Né le 17 décembre en 1964 à Abidjan, Adama Kamara est officier de l'Ordre National de Côte d'Ivoire.





Mr Adama

KAMARA

Ministre de l'Emploi
et de la Protection Sociale

« Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise / Nouveaux enjeux de l'adéquation Emploi - Formation : Regards croisés »

L'adéquation formation – emploi ou inadéquation formation – emploi ? Cette question rhétorique était le fil conducteur de la communication de Dr Moussa DIABY, directeur général de l'INPHB.

Plusieurs questions ont découlé de son intervention : pourquoi y a-t-il une asymétrie entre la qualification qui est donnée et la réalité sur le marché de l'emploi ? Doit-on parler d'éducation horizontale ou d'éducation verticale ? Sur cette dernière interrogation, le DG de l'INP-HB voit une certaine nuance : « Parler d'adéquation verticale, c'est se demander si la compétence du domaine existe, et là, on parle de niveau de formation. Quant à l'adéquation horizontale, on parlera du niveau de qualification ». Il a néanmoins fait remarquer que la Côte d'Ivoire occupe une place honorable au niveau de la qualification mais des progrès sont encore à faire en termes de spécialisation. Comme solutions, il a suggéré de mettre l'accent sur la création d'établissements de formation, de recherche et de l'innovation ; créer des réseaux de partenariat qui permettent des échanges de connaissances et de compétences ; mettre à profit le réseau d'anciens diplômés des instituts de renom comme levier pour réduire cette asymétrie.



Dr Moussa
DIABY
Directeur Général
de l'INPHB



Nommé à la tête de l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB), le 13 août 2021, après avoir occupé la fonction de manager de pôle de recherche et innovation à la Direction Recherche et Innovation du groupe Richemont en Suisse, Dr Moussa Diaby Abdoul Kader, marque un point d'honneur à contribuer au rayonnement international de l'INP-HB. Sa vision est en effet de « faire de cette institution, le fleuron de la formation des ingénieurs et techniciens supérieurs en Afrique et exporter la qualité de son système dans les pays de la sous-région ».

Avec une expérience tournée vers l'industrie (Sofrapain, Vallourec, Arcelor-Mittal) et une immersion en recherche appliquée, Dr Moussa Diaby a rejoint la Direction de la recherche et développement du groupe Peugeot Société Automobile (groupe PSA) en tant que responsable du laboratoire de matériaux Tribologie, en 2010.

Son ascension au sein du groupe PSA est fulgurante. En effet après une expérience managériale, il occupe dès 2014 la fonction d'expert du groupe dans le domaine des matériaux Tribologie, réel tremplin de rayonnement en interne et en externe du groupe PSA. Avec cette casquette, il représente le Groupe dans des colloques nationaux et internationaux, des groupes de travail multipartenaires, des programmes de recherche mutualisée avec des partenaires publics-privés, et

mène aussi bien des activités de développement des relations avec les institutions publiques de financement et d'appui à la recherche, que de communication dans des revues scientifiques.

Ses travaux de doctorat d'affaires publiques en formation continue lui permettent en outre de travailler étroitement avec la Plateforme de la Filière Automobile française, principal organe de lobby de l'industrie automobile en France. Ses travaux sont suivis par M. Jean Luc SAURON, conseiller d'Etat, responsable au Conseil d'Etat de la cellule de veille européenne. Ils consistent à analyser l'impact des réglementations internationales sur la planification stratégique de la recherche nationale et de l'innovation dans les industries automobiles.

En 2018, il pose ses valises à la Direction de Recherche et Innovation du groupe RICHEMONT en Suisse (2^e groupe de luxe au monde après LVMH) où il occupe les fonctions de manager du Pôle Recherche et Innovation. Il contribue dans le cadre de ses fonctions à la définition de la stratégie du groupe Richemont dans son périmètre d'activité.

Dr DIABY Moussa est par ailleurs, l'auteur d'une vingtaine de brevets d'invention déposés à l'INPI.





Abou-Bakar
OUATTARA

Directeur Général
GOODWILL Audit & Consulting

Pour débiter sa communication, M. Abou-Bakar OUATTARA, directeur général GOODWILL Audit & Consulting, a, dans un premier temps, posé sur la table les quatre questions essentielles qui permettent de mieux cerner la problématique de l'adéquation Formation/Emploi : « Le tissu économique ivoirien offre-t-il des emplois ? Les réformes pédagogiques sont-elles vraiment efficaces ? Les curricula sont-ils de bonne qualité ? L'information sur le marché du travail est-elle disponible pour les apprenants ? »

Dans un second temps, il a indiqué les éléments qui permettent de mieux préparer les individus au marché de l'emploi. Ces éléments sont : « l'accélération de la flexibilité dans la formation ; l'invitation des entreprises à continuer à se rendre dans les écoles pour parler de leurs métiers (journées carrières ou visites d'entreprises...) ; l'invitation des structures de formation à rester proches du monde professionnel (école de notariat, licence & Master Banque...) ; la création d'une étroite collaboration entre les principaux acteurs (employeurs, travailleurs, structures de formation, décideurs publics) ; l'accentuation de la compétitivité de l'économie, c'est-à-dire faire correspondre les filières d'études au marché du travail ».

M. OUATTARA, a fini en affirmant que « ce n'est pas la formation qui crée l'emploi, mais sans une formation, il est clair qu'il est difficile d'accéder à l'emploi ; d'où l'impérieuse nécessité de faire en permanence la symétrie entre l'emploi et la formation ».

La BIO

Après une maîtrise en sciences et techniques comptables & financières (MSTCF) à l'université d'Abidjan, il obtient quelques années plus tard, le diplôme d'expertise comptable en France. Il exerce au sein de différentes entreprises nationales et multinationales de la place et fonde en 2005, Goodwill Audit & Consulting, cabinet international de conseils aux entreprises, d'audit et d'expertise comptable.

A ce titre, il a effectué d'importantes missions de conseils pour les entreprises, les États et collectivités à travers le continent ainsi que des missions de commissariat aux comptes. Abou-Bakar OUATTARA est également membre du conseil d'Administration de différentes sociétés et banques en Côte d'Ivoire notamment, la Banque Atlantique de Côte d'Ivoire (BACI) où il préside le comité d'audit ; Air Côte d'Ivoire où il est le Président du comité de rémunérations ; la Société Nationale de Gestion du Patrimoine Immobilier de l'État (SONAPIE) en qualité d'administrateur indépendant ; Mansa Bank comme administrateur indépendant ; administrateur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (IPS CNPS).

Enfin, Monsieur Abou-Bakar OUATTARA est administrateur au sein du Patronat de Côte d'Ivoire et conseiller spécial du Président de la CGECI.





Adama
GOROU
Head Great Place to Work
Afrique Francophone

« La relation entre la culture d'entreprise, la motivation des collaborateurs et les résultats financiers »

« La relation entre la culture d'entreprise, la motivation des collaborateurs et les résultats financiers », a été le thème abordé par M. Adama GOROU, Head Great Place to Work Afrique Francophone, dans l'après-midi de cette première journée.

A travers cette thématique, Adama GOROU a fait savoir que la culture d'entreprise représente les valeurs et les normes qui influencent les comportements au-delà des règles explicites et des politiques établies. Celle-ci représente « l'esprit plutôt que la lettre de la loi ».

Il a présenté les éléments d'une culture positive qui implique une communication ouverte, le respect mutuel des objectifs partagés, afin de créer un engagement en faveur de la croissance et du développement des employés. « Cela se traduit par des employés qui se sentent considérés et écoutés, où la direction est transparente, où les équipes sont fières et enthousiastes à l'idée de travailler ensemble », a rappelé M. Gorou.

Par la suite, le speaker a mis en parallèle la culture et la motivation des salariés créant ainsi un environnement de travail où « les employés se sentent valorisés, respectés et soutenus ». Une fenêtre a également été ouverte sur la culture des résultats financiers favorisant la fidélisation des employés, la réduction du risque de burn out, l'innovation, la satisfaction des clients et l'impact sur les résultats.



Diplômé de l'INP-HB (Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny) et de l'ISTC (Institut des Sciences et Techniques de la Communication), Adama GOROU est aussi titulaire d'un Executive Certificate in Business and Entrepreneurship de la célèbre Notre-Dame University (Indiana, USA). Il fait ses armes dans la publicité et le marketing en Côte d'Ivoire et dans la sous-région à des postes de management avant de prendre la direction Afrique de l'Ouest de Vox Africa TV de 2011 à 2013.

En 2009, il est déjà co-fondateur à Lomé (TOGO), de l'EDPH (Ecole de la Différence et du Potentiel Humain) qui dispense des formations en développement personnel et coach des cadres et chefs d'entreprises. Entrepreneur, coach et orateur professionnel, Adama GOROU se définit plus comme étant un Human Potential Catalyst car il croit fermement que tout individu possède déjà le potentiel de transformation positive de sa vie. Depuis 2013, à la tête du cabinet A+ COACHING, il vit sa passion qui est d'offrir l'inspiration et les outils nécessaires aux individus et aux organisations qui veulent accomplir PLUS. Le cabinet A+ COACHING intervient dans les domaines du management d'équipe, de l'entrepreneuriat, de l'art oratoire, du leadership et du développement personnel.

A travers A+ COACHING, il représente également l'institut américain Great Place to Work, l'autorité mondiale du bien-être au travail qui certifie chaque année dans plus de 50 pays, les entreprises pour le label Great Place to work.





Mamadou
KONÉ

DRH NESTLE
Savanna Cluster - SUPER RH 2022

« Comment utiliser les données d'évaluation de la performance pour identifier les meilleurs talents et bâtir une équipe dynamique ? »

Loin de prétendre être un formateur, le Super RH 2022, Mamadou Koné s'est présenté dans la posture d'un facilitateur pour présenter et faire comprendre le thème : « Comment utiliser les données d'évaluation de la performance pour identifier les meilleurs talents et bâtir une équipe dynamique ? ».

L'idée derrière cette communication, comme le dira le conférencier, était de parler de réussite organisationnelle et financière des entreprises par la gestion des talents via la bonne analyse des données de l'évaluation des performances. Pour ce faire, diverses phases sont nécessaires, notamment l'acquisition et la rétention des talents, le développement des compétences, les plans de successions et de relève enfin la compétitivité.

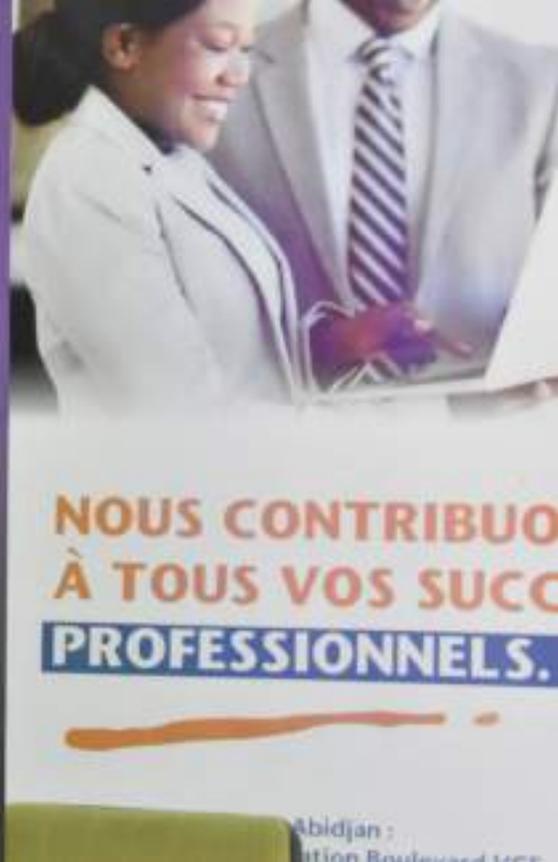
Mamadou Koné a, au cours de sa communication qui était des plus interactives, effectué plusieurs suggestions et recommandations allant dans le sens de l'objectif recherché notamment collecter, analyser et interpréter des données de façon appropriée ; faire des feedbacks réguliers et prendre des décisions éclairées ; respecter la confidentialité ; établir des plans de développement, de formation et donner des signes de succession clairs ; mettre en place un système régulier d'évaluation distinct entre les cadres et les non-cadres et de reconnaissance ...

**BIO**

Mamadou Koné totalise 20 années d'expérience en gestion opérationnelle stratégique des ressources humaines (RH) dans plusieurs pays dont la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Nigeria, la Suisse, le Burkina Faso, Singapour, le Niger, le Togo, le Bénin, le Mali, le Ghana...).

Orienté résultats, passionné du développement des RH, des solutions innovantes et des relations au travail, notre intervenant a piloté, avec succès, divers projets RH dans différents contextes. Son mérite a été reconnu lors de l'édition 2022 des RH Awards où il a été distingué SUPER RH par ses pairs. Il est actuellement le directeur des ressources humaines de NESTLE Savanna Cluster...

**EX**



Dr Nicanor
BLEY

Expert en Ressources
Humaines

« le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise »

Le thème : « le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise » a été développé par Dr Nicanor BLEY, Expert RH.

Pour lui, parler du DRH dans la construction des relations sociales en entreprise revient à réfléchir en profondeur sur le mécanisme dans lequel et par lequel le DRH s'implique ou se trouve impliqué tantôt dans la génération de relations sociales et/ou dans leurs consolidations viables. Tant les causes de légitimité du DRH et les mutations de toute nature en entreprise le contraignent à forger des relations sociales compatibles avec l'entreprise qui se trouve être par nature éminemment sociale.

Dès lors, le DRH est appelé à perpétuer et actualiser un modèle de relations sociales existant, ou à l'instaurer à l'aide d'instruments ou matériaux de construction, qui sied à ce chantier de challenges.



Dr Nicanor BLEY est un expert en gestion des ressources humaines.

Titulaire d'un diplôme supérieur de management en ressources humaines (Niveau licence), d'un MBA spécialisé en gestion des ressources humaines, d'un Master en éthique et gouvernance, Option droits de l'homme et action humanitaire et d'un doctorat (professionnel, DBA) en science de gestion de management, option gestion des ressources humaines, Dr BLEY est également diplômé de l'École Nationale d'Administration. Ce qui lui a fait démarrer sa carrière professionnelle dans l'Administration Publique en qualité d'inspecteur du travail et des lois sociales avant de se retrouver à l'opposé dans le secteur privé en qualité de : responsable des RH et des moyens généraux de l'Autorité Nationale de Régulation du Secteur de l'Électricité (ANARE), 50 employés, du secteur BTP ; assistant du DRH de La Compagnie Cotonnière de CI, du groupe AIGLON CI, plus de 650 employés, du secteur agro-industriel ; chef du personnel de SOLIBRA, usine de Yopougon, plus de 300 salariés, du secteur agro-alimen-

taire ; responsable des RH de VOODOO COMMUNICATION Group, plus de 110 salariés, du secteur communication-publicité ; responsable des RH de GETMA, plus de 500 salariés, du secteur portuaire ; DRH de PALMAFRIQUE, plus de 1 500 salariés, du secteur agro-industriel ; DRH de SIMAT (Société Ivoirienne de Manutention et de Transit), plus de 700 salariés, du secteur portuaire ; DRH de la RTI (Radiodiffusion Télévision Ivoirienne), plus de 700 salariés, du secteur publicité-communication ; DRH de la Banque Populaire de Côte d'Ivoire, plus de 650 salariés, du secteur Banque ; DRH de MEDLOG CI et BF, plus de 550 salariés, du secteur transport-logistique.

Auteur de plusieurs articles et publications scientifiques, Dr Bley a été lauréat des RH Awards 2022, prix sectoriel. Lorsqu'il n'est pas scotché à son écran d'ordinateur pour des recherches, il passe du temps à jouer au piano, à apprendre les partitions musicales et à s'entraîner à devenir le meilleur dirigeant sportif des centres de formation. Il est membre de mouvements associatif, professionnel et religieux.



Dr Parfait
TOURÉ

CEO - YODAN CONSEILS



« Le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise »

L'intervention de Dr Parfait TOURE, CEO - YODAN CONSEILS a porté sur la thématique : « Le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise ». Lors de sa communication, le speaker a fait savoir que les relations sociales doivent être perçues comme un levier stratégique au regard de ce qu'elles impliquent pour le développement global de l'entreprise. Elles s'appuient sur la communication interpersonnelle, le management, les valeurs et la culture d'entreprise. Les managers et particulièrement ceux de proximité sont un maillon clé de la préservation du climat social et des bonnes relations. Ils doivent être accompagnés par le DRH dans cette mission. Identifier les facteurs de risques et les risques psychosociaux participe à une meilleure compréhension des challenges et à aborder les solutions spécifiques à votre entreprise.

Les bonnes relations sociales en entreprise garantissent une reproductibilité des performances et une marque employeur forte. Face à tous ces éléments, véritables leviers stratégiques pour la performance globale de l'entreprise, l'expert a fait des recommandations qui sont l'évaluation des risques psychosociaux pour connaître la situation de votre entreprise (vs enquête de satisfaction), le développement des compétences relationnelles des managers, l'implication dans le suivi des activités des équipes pour identifier précocement les situations conflictuelles, le développement des compétences des IRP dans la résolution des conflits et la mise en place des relais santé et sécurité psychologiques en lien avec le CSST.



Expert en santé publique et affaires gouvernementales avec une solide expérience (plus de 20 ans) dans la gestion et l'engagement de diverses parties prenantes en Afrique subsaharienne, Dr Parfait Touré est passionné par le renforcement du système de santé et la création du meilleur espace pour tirer parti des partenariats pour les programmes, le plaidoyer, les politiques et la portée des patients. Dans cette veine, il crée des opportunités de partenariats public-privé et privé-privé pour renforcer le système de santé.

Egalement passionné par la santé mentale et la sécurité psychologique au travail, le Fondateur - Directeur Général - YODAN accompagne les individus et les organisations pour la création de meilleur environnement de travail et l'améliorer de leur performance.

Des aptitudes qui lui ont valu de faire valoir ses compétences dans les plus firmes de productions pharmaceutiques notamment, la française Sanofi-Aventis (10 ans 6 mois), la danoise Novo Nordisk (3 ans 6 mois) et la suisse Novartis (6 ans 11 mois).

Depuis janvier 2023, Dr Parfait Touré est le Fondateur - Directeur Général - YODAN, un cabinet d'expertise en matière de santé et de psychologie en milieu professionnel.



« Pesanteur culturelle et performance RH : soft skills et adaptabilité »



Choilio
DOSSO
DRH IHS Towers CI

Choilio DOSSO, DRH – IHS Towers CI est intervenu sur le thème : « Pesanteur culturelle et performance RH : soft skills et adaptabilité ».

Lors de sa présentation M. DOSSO a indiqué que le thème des soft skills et de l'adaptabilité en milieu professionnel est devenu de plus en plus important dans le monde du travail, car les entreprises cherchent à recruter des employés capables de s'adapter aux changements rapides de l'environnement professionnel et de collaborer efficacement avec les autres.

Selon lui, dans un environnement de travail où la pesanteur culturelle est forte, il peut être difficile de promouvoir des compétences non techniques telles que les soft skills, qui sont des compétences comportementales et émotionnelles. Cependant, le développement des soft skills et l'adaptabilité est essentiel pour favoriser la performance des RH dans ce contexte. « Les soft skills, telles que la communication efficace, la collaboration, la résolution de problèmes, l'intelligence émotionnelle et la gestion du temps permettent aux professionnels RH de mieux interagir avec les employés, de créer un environnement de travail inclusif et de favoriser la productivité », a fait remarquer Dosso.

A l'entendre, l'adaptabilité est également cruciale, car « elle permet aux professionnels des RH de s'ajuster aux différences culturelles et de trouver des solutions adaptées à chaque situation. Cela implique d'être ouvert au changement, d'avoir une mentalité flexible et de pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles circonstances ».

En définitive selon le lauréat RH Awards 2022 secteur banque, assurance, TIC et services, pour surmonter la pesanteur culturelle et promouvoir la performance des RH, il est essentiel de développer et de valoriser les soft skills et l'adaptabilité. « Les entreprises doivent investir dans la formation et le développement de ces compétences, ainsi que dans la sensibilisation à la diversité culturelle et à

l'inclusion. Cela permettra de créer un environnement de travail plus harmonieux, d'améliorer la collaboration et de maximiser le potentiel des ressources humaines dans un contexte de pesanteur culturelle », a suggéré Choilio Dosso.



Choilio Dosso est un professionnel reconnu dans le domaine des ressources humaines, ayant obtenu une solide formation académique et accumulé de nombreuses réalisations au cours de sa carrière. Il est titulaire d'une licence et d'une maîtrise en économie, ainsi que d'un master en économie du travail et des ressources humaines.

En plus de sa formation académique, Choilio a également investi dans son développement professionnel en obtenant plusieurs certifications. Parmi celles-ci figurent la certification en ressources humaines avancées (CHRA), la certification en gestion des ressources humaines professionnelles (CHRMP) et la Certification en Management Stratégique des Ressources Humaines (SHRM).

En 2022, Choilio Dosso a été récompensé pour ses contributions exceptionnelles dans le domaine des ressources humaines. Il a remporté le prix RH Awards sectoriel pour le secteur de la banque, de l'assurance, des TIC et des services. Cette reconnaissance témoigne de son excellence professionnelle et de sa capacité à mettre en place des pratiques RH innovantes et efficaces.

En plus de ses réalisations professionnelles, Choilio est passionné par le développement personnel et s'engage activement dans l'écosystème des ressources humaines en Côte d'Ivoire. Il croit fermement à l'importance des compétences non techniques (soft skills) et de l'adaptabilité dans le domaine des ressources humaines. En tant que conférencier, il partage régulièrement ses connaissances et son expérience lors d'événements et d'ateliers RH.





Anne
DOSSI

Directrice du capital humain et
de la culture de Stanbic Bank

« Pesanteur culturelle et performance RH : soft skills et adaptabilité »

Intervenant sur la thématique « Pesanteur culturelle et performances des RH : soft skills et adaptabilité », Mme Anne Dossi, directrice du capital humain et de la culture de Stanbic Bank a d'abord présenté les concepts clés de sa communication : pesanteur culturelle, performance RH, soft skills et adaptabilité.

Elle a par la suite abordé la question des enjeux de la pesanteur culturelle sur les performances RH & organisationnelles où elle reconnaîtra que « la pesanteur culturelle va au-delà du risque lié à une fonction RH, sinon elle serait marginale ; elle a un impact sur l'entière du business comme le montre la matrice fréquence-intensité d'impact ».

Elle a ensuite évoqué le sujet des leviers & outils d'atténuation: soft skills & adaptabilité. Le rôle du RH dans l'atténuation des pesanteurs culturelles était le 4e point abordé par la DRH de Stanbic Bank.

Les cas pratiques avec des exemples de pesanteurs culturelles et les recommandations issues de sa communication ont clos sa présentation.

Ce fut une communication très interactive qui a certainement atteint un record de réactions et de contributions. Les participants sont repartis très enrichis sur le thème.



Ane Dossi est l'actuelle DRH de Stanbic Bank Côte d'Ivoire. Elle possède des compétences clés en RH, à savoir le conseil, la stratégie, le pilotage, la gestion des talents, la rémunération et les avantages sociaux.

Engagée marque employeur et satisfaction client, elle dispose également de compétences dans d'autres domaines notamment en droit, en organisation & processus, en banque.

Elle a exercé et couvert les pays comme le Sénégal, le Bénin, le Togo, le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire.





Félicien Kouakou

KOUAKOU

Enseignant-chercheur, psychologue
du travail et des organisations

« L'impact invisible : comment les risques humains peuvent-ils compromettre la performance financière de votre entreprise ? »

Le premier atelier de la seconde journée des JNRH édition 2023, a débuté autour du thème : « L'impact invisible : comment les risques humains peuvent-ils compromettre la performance financière de votre entreprise ? », présenté par le professeur Félicien Kouakou KOUAKOU, enseignant-chercheur, psychologue du travail et des organisations.

Dans sa présentation, l'expert local a souligné que les problèmes de santé mentale peuvent avoir un impact considérable sur la productivité et les résultats financiers d'une entreprise. Ainsi, « en investissant dans des programmes de soutien et de prévention des troubles de santé mentale, vous pouvez non seulement améliorer le bien-être mental de vos collaborateurs, mais aussi stimuler la productivité et réduire les coûts liés aux absences et à la baisse de performance. En évitant les risques humains liés à la santé mentale, vous pouvez créer une culture d'entreprise saine et motivante, propice à des résultats financiers optimaux durables », a conseillé le psychologue de travail.

Il a ensuite ressorti quelques recommandations qui consistent à privilégier l'approche préventive pour optimiser les résultats financiers. Pour Félicien Kouakou, il faut « chercher à développer une culture d'entreprise solide, à sensibiliser les employés et les managers à l'importance de la santé mentale et à la façon de reconnaître les signes précurseurs, à mettre en place des programmes de soutien en santé mentale sur le lieu de travail, à reconnaître et récompenser les performances des collaborateurs et à favoriser l'équilibre travail-vie personnelle ».



Kouakou Félicien Kouakou est psychologue du travail - master coach activateur de potentiel. Enseignant-chercheur à l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan-Cocody, Félicien Kouakou fut également conseiller psychosocial en clinique du travail dans l'Opération des Nations-Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) durant 2 ans. A ce poste, il faisait de la préparation et de l'accompagnement psychologique du personnel de la mission à la clôture de l'ONUCI - Gestion du stress, conduite du changement, gestion des conflits, développement du capital humain et de la carrière.

Il a aussi officié à la Commission dialogue, vérité et réconciliation (CDRV) en tant que coordonnateur général pour laquelle il menait des enquêtes et des auditions des victimes et perpétrateurs des violences de 1990 à 2011 dans la région du Tchologo (Ferkesédougou) dans le cadre de la crise ivoirienne.

Responsable motivé aux compétences organisationnelles, émotionnelles et de hiérarchisation éprouvées, Kouakou Félicien Kouakou est à même d'assurer la conception et l'animation de module de formation en psychologie du travail et des organisations.





Dr. Ahmed
TRAORÉ
DRH UNIWAX

« L'impact invisible : comment les risques humains peuvent-ils compromettre la performance financière de votre entreprise ? »

L'avant-dernière intervention des travaux scientifiques de la seconde journée des JNRH a été faite par Dr. Ahmed TRAORE, DRH UNIWAX autour du thème : « Intelligence artificielle, levier de performance des collaborateurs ».

Lors de sa communication, l'expert a reconnu que ces dernières années ont vu une croissance fulgurante de l'intelligence artificielle (IA) dans de nombreux domaines, dont celui des RH. Les entreprises, soucieuses de leur performance, commencent de plus en plus à utiliser l'IA pour automatiser certaines tâches routinières et pour améliorer l'efficacité et la précision des processus de gestion des RH. La performance des collaborateurs, le rôle de la fonction RH et son avenir ont été questionnés dans sa présentation, au regard de cette intelligence augmentée.

À l'issue de son brillant exposé, M. TRAORE a fait une seule recommandation pour les professionnels RH ; celle de se former et/ou se faire accompagner pour être les acteurs majeurs de l'IA dans les entreprises. Au cours de la série d'échanges, certains participants ont souhaité l'inclusion des managers des structures dans les prochaines journées des JNRH, afin d'être au cœur des recommandations faites, car selon eux, les DRH sont souvent dans une posture d'exécutants face aux tops managers.



Dr. Ahmed Traoré est un professionnel des RH axé sur la performance organisationnelle et le respect des normes du travail. Il jouit d'une solide expérience de 12 ans acquise dans des secteurs hautement concurrentiels comme au Groupe AVOS (ex SIPRA) en qualité de DRH, à l'ANSUT comme directeur Talent & HR, à l'Université de Montréal et de Saint Boniface comme chercheur et chargé de cours RH.

En tant que RH, son objectif constant a toujours été d'aligner les comportements et les attentes des collaborateurs sur la stratégie de l'organisation ; et ses domaines d'intervention concernent le recrutement et la sélection, la gestion des talents, la rémunération, la formation et le développement de carrière.





Joel-Eric
MISSAINHOUN

Managing Partner - AFRICSEARCH

« Objectifs personnels et défis des organisations : quel équilibre pour une carrière réussie ? »

Rideau sur les travaux scientifiques de la 10e édition des JNRH avec la thématique : « Objectifs personnels et défis des organisations : quel équilibre pour une carrière réussie ? », abordée par Joel-Eric MISSAINHOUN, Managing Partner - AFRICSEARCH.

Dans cette période de Guerre des Talents que nous vivons depuis des années, comment l'entreprise doit-elle s'organiser autour de sa ressource clé pour permettre un épanouissement partagé, sans pour autant perdre de vue ses objectifs financiers ? S'est interrogé le panéliste d'entrée de jeu.

Pour lui, on distingue trois grandes étapes critiques, le recrutement, la vie du contrat et la séparation. L'adéquation profil et poste est essentielle pour un équilibre à long terme. Au niveau de l'offre salariale, l'expert a fait savoir qu'il est indispensable d'avoir la bonne mesure, car cet élément est crucial. Il faut faire preuve d'ingéniosité pour attirer des profils avec autre chose que le salaire, inclure aussi les ambitions professionnelles, identifier dès le départ les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Pour ce qui est du plan de carrière et développement, il faut une vision partagée, pour que chacun trouve sa place. Quant à la juste rémunération, il faut intégrer cet aspect dès le recrutement, et donner des perspectives aussi claires que possible. Les ambitions professionnelles passent notamment par un plan de formation bien structuré et à la hauteur des ambitions de l'entreprise. Ne pas avoir peur de former ses collaborateurs.

Se penchant sur la question de la reconnaissance, M. MISSAINHOUN, a souligné qu'il ne faut pas hésiter à montrer cette reconnaissance aussi souvent que cela est justifié. On ne peut pas se limiter aux critiques.

En résumé, une bonne connaissance par chaque partie de ses objectifs clés et de ses capacités est le premier ingrédient nécessaire à une bonne collaboration. Le second ingrédient consiste à établir une communication permanente et maintenir une considération bienveillante de l'autre partie. Une carrière réussie pour un salarié doit être perçue comme un succès partagé et une réussite qui profite aussi à l'entreprise, et pas le contraire.



Joël-Eric est associé du groupe AfricSearch qu'il a rejoint en 2003 après avoir exercé, plusieurs années durant, le métier d'avocat en droit des affaires et fiscalité au cabinet Ernst & Young (Paris).

Il est titulaire du CAPA (certificat d'aptitude à la profession d'avocat) obtenu à l'École de Formation du Barreau de Paris, d'un DESS en droit bancaire et financier obtenu à l'Université Paris I (Panthéon – Sorbonne), et d'un Executive MBA obtenu à HEC Paris.

Joël-Eric est très actif sur le continent africain et a contribué à construire l'une des richesses du cabinet AfricSearch, sa base de données et son réseau de contacts à travers le continent et au sein de la diaspora.

Joël-Eric est également membre/fondateur de plusieurs associations et organisations œuvrant sur le continent et en dehors, avec pour objectifs principaux, entre autres, le renforcement des capacités et la mise à disposition des meilleures ressources humaines au profit des entreprises du continent, le développement de l'entrepreneuriat, etc.

Il apporte également sa modeste contribution à l'Organisation Mondiale du Design (WDO) : Community Liaison Africa ; aux Waw Muzik : membre du conseil de surveillance ; au Comoé Capital (Investisseurs & Partenaires) : membre du comité ESG & Impacts CiberObs : advisory board member et au Futur Africa : membre du comité scientifique.



Les experts locaux créés !

Les speakers de l'édition 2023 des JNRH ont été faits officiellement « Experts locaux », lors de cette soirée du dîner de gala. M. Ange TRA BI, Président du groupe Expertise Locale, les a remerciés pour leurs touches africaines qu'ils ne cessent d'apporter depuis ces 10 années, aux orientations qu'imposent les globalités du monde actuel.

« Je vous invite à porter fièrement ce pin's partout où vous serez pour promouvoir l'expertise locale. Nous devons penser global et agir local, efficacement, pour une meilleure résilience de nos organisations confrontées à diverses crises », a exhorté M. TRA BI. A sa suite, le Docteur Nicanor BLEY, par la voix des experts locaux, a remercié la team Expertise locale et a promis de porter haut le flambeau de cette mission qui leur a été confiée.

« Au nom des anciens, nous vous disons merci pour cette marque de confiance. Et ce vœu sera exaucé », a promis le lauréat du Prix RH secteur BTP mines et énergie.

A cette même occasion, M. Mamadou KONE, DRH NESTLE BURKINA, a adressé ses remerciements à la structure organisatrice de ce grand évènement qui ne fait aucune distinction dans la valorisation de l'expertise africaine. A cet effet, le lauréat du Prix Super RH 2022 a invité tous les professionnels RH à postuler aux RH Awards 2023.



Benchmark &

Plus qu'une plateforme de formation, les JNMétiers en général et les JNRH en particulier sont un espace de partage d'expérience, de benchmarking et, bien entendu, de networking. Cette 10ème édition n'a pas dérogé à la règle. Mieux, cette évidence, a été la chose la mieux partagée...

En petit nombre de 2, 3, 4, 5 voire plus, les participants se retrouvaient fréquemment lors des pauses pour se construire ou renforcer leur réseau de relations en vue de d'échanger des connaissances, des services ou simplement de partager des intérêts professionnels communs. Vraiment, les professionnels RH présents ne s'en sont pas privés...



networking à gogo!



RAPPORT DE SYNTHÈSE

PREAMBULE

Les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) se sont tenues les 13 et 14 juillet 2023 à Yamoussoukro au sein de l'INPHB, le « Temple du Savoir et des Sachants ». Cette édition marquait, par la même occasion leur 10e anniversaire. Placées sous le thème « Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise / Nouveaux enjeux de l'adéquation emploi - formation : regards croisés », les JNRH 2023 se sont déroulées dans une ambiance chaleureuse, conviviale et fraternelle en présence de plus d'une centaine de professionnels et autres acteurs de la gestion des ressources humaines. Ce rapport a pour vocation de retracer les grandes lignes des activités qui se sont déroulées durant ces deux (2) jours.

DEROULEMENT

La journée a démarré avec les mots de M. Ange TRA BI et de Mme Nelly TIOKO, respectivement Président et directrice d'Expertise Locale, Mme Tioko, par ailleurs Présidente du Comité scientifique des JNMétiers. Ils ont, pour l'un, remercié les participants pour leur présence tout en les encourageant à toujours œuvrer pour la promotion et la valorisation de l'expertise locale ; et pour l'autre, présenté l'articulation scientifique des journées.

Communications inaugurales

Le panel inaugural portant sur le thème : « Protection sociale du travailleur et performance de l'entreprise / Nouveaux enjeux de l'adéquation emploi - formation : regards croisés » a été successivement présenté par trois (3) éminentes personnalités, en l'occurrence, Maître Adama KAMARA, ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale, par ailleurs Président de cette 10e édition des JNRH, Dr Moussa DIABY, directeur général de l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny, Monsieur Abou-Bakar OUATTARA, directeur général de GOODWILL Consulting, administrateur de la CGECI. L'adéquation formation – emploi ou inadéquation formation – emploi ? Cette question rhétorique était le fil conducteur de la communication de Dr. Moussa DIABY, DG de l'INPHB. Au cours de son intervention, il a fait remarquer que la Côte d'Ivoire occupe une place honorable au niveau de la qualification mais des progrès sont encore à faire en termes de spécialisation. En guise de solutions, il a suggéré de mettre l'accent sur la création d'établissements de formation, de recherche et d'innovation ; créer des réseaux de partenariat qui permettent des échanges de connaissances et de compétences ; mettre à profit le réseau d'anciens diplômés des instituts de renom comme levier pour réduire cette asymétrie.

Monsieur Abou-Bakar OUATTARA, DG de GOODWILL Consulting, administrateur de la CGECI a pour sa part posé sur la table les quatre questions essentielles qui permettent de mieux cerner la problématique de l'adéquation formation-emploi.

Poursuivant son propos, il a mis en lumière les nouveaux enjeux et perspectives de l'adéquation formation-emploi, en ouvrant, bien sûr, quelques pistes de réflexions indispensables à une meilleure préparation des candidats au marché de l'emploi.

Quant à Maître Adama KAMARA, à défaut de faire une communication comme ses prédécesseurs, l'illustre invité a préféré une posture plus pragmatique en suggérant de mettre en lumière les actions entreprises par le Gouvernement ivoirien dans le sens de la protection sociale des travailleurs en rapport avec la performance des organisations.

Latelier A a porté sur le thème : « La relation entre la culture d'entreprise, la motivation des collaborateurs et les résultats financiers »

La culture d'entreprise représente les valeurs et les normes qui influencent les comportements au-delà des règles explicites et des politiques établies. Il a présenté les éléments d'une culture positive qui implique une communication ouverte, le respect mutuel des objectifs partagés, afin de créer un engagement en faveur de la croissance et du développement des employés. Une fenêtre a également été ouverte sur la culture des résultats financiers favorisant la fidélisation des employés, la réduction du risque de burn out, l'innovation, la satisfaction des clients et l'impact sur les résultats.

Recommandations :

1. La culture d'entreprise doit être coconstruite, propre à l'organisation et non du copier-coller parce que celle-ci représente son ADN

2. Il faut régulièrement considérer les collaborateurs sur les aspects qui impactent leur travail.
3. Il faut avoir des valeurs qui prennent racines dans nos cultures locales pour que les collaborateurs puissent s'y retrouver
4. Faire preuve d'exemplarité dans le processus de construction de la culture d'entreprise

Latelier B a porté sur le thème : « Comment utiliser les données d'évaluation de performance pour identifier les meilleurs talents et bâtir une équipe dynamique ? » animé par Monsieur Mamadou KONE, DRH Nestlé Burkina et Super RH 2022.

Il a traité de réussite organisationnelle et financière des entreprises par la gestion des talents via la bonne analyse des données de l'évaluation des performances. Pour ce faire, diverses phases sont nécessaires, notamment l'acquisition et la rétention des talents, le développement des compétences, les plans de successions et de relève et la compétitivité.

Recommandations :

1. Collecter, Analyser et interpréter des données de façon appropriée
2. Faire des feedbacks réguliers et prendre des décisions éclairées
3. Respecter la confidentialité
4. Etablir des plans de développement, de formation et donner des signes de succession clairs
5. Mettre en place un système régulier d'évaluation distincte entre les cadres et les non-cadres et de reconnaissance.

Latelier C a porté sur le thème : « Le DRH face à la construction des relations sociales en entreprise »

Les relations sociales doivent être perçues comme un levier stratégique au regard de ce qu'elles impliquent pour le développement global de l'entreprise.

Elles s'appuient sur la communication interpersonnelle, le management, les valeurs et la culture d'entreprise. Ces ateliers ont surtout permis de mettre en évidence le rôle des DRH dans la construction et la consolidation d'un modèle de relations sociales, au sein des organisations à l'aide d'instruments, qui sied à ce chantier de challenges. Parce que les bonnes relations sociales en entreprise garantissent une reproductibilité des performances et aident à avoir une marque employeur forte.

Recommandations :

1. Evaluer les risques psychosociaux pour avoir la situation de votre entreprise (vs enquête de satisfaction)
2. S'impliquer dans le suivi des activités des équipes pour identifier précocement les situations conflictuelles
3. Développer les compétences des instances représentatives du personnel dans la résolution des conflits
4. Mettre en place des relais santé et sécurité psychologiques en lien avec le comité santé-sécurité au travail
5. Animer ou insuffler une dynamique positive à ces instances en les gratifiant d'une participation directe ou indirecte du DRH (culture de proximité)

L'atelier D a porté sur le thème : « Pesanteur culturelle et performances des RH : soft skills et adaptabilité »

Les ateliers dédiés à ce thème ont permis de mettre en évidence l'impact de la culture organisationnelle sur les pratiques de gestion des ressources humaines, en mettant l'accent sur l'importance des compétences comportementales (soft skills) et l'adaptabilité. Il s'est donc agi de mettre en lumière l'importance de surmonter la pesanteur culturelle pour intégrer les soft skills et favoriser l'adaptabilité dans la gestion des ressources humaines.

Recommandations :

1. Atténuer les pesanteurs culturelles passe par l'acceptation de l'impérialité du changement
2. Mitiger les risques liés à la pesanteur culturelle nécessite une action suivie et continue au sein de l'organisation
3. Choisir les valeurs à promouvoir et à inculquer
4. Évaluer les compétences des employés

pour identifier les lacunes et les domaines à améliorer.

5. Mettre en place des mécanismes de mesure et d'évaluation de l'impact des soft skills sur la performance organisationnelle
6. Favoriser les échanges et le partage des bonnes pratiques entre les différents départements et niveaux hiérarchiques peut aider à diffuser une culture de développement des soft skills et de l'adaptabilité.

L'atelier portant sur le thème : « L'impact invisible : comment les risques humains peuvent-ils compromettre la performance financière de votre entreprise ? »

Il ressort de cette communication animée par Pr KOUAME Kouakou Félicien, maître de conférences, psychologue, que la santé mentale des employés est un facteur clé d'une performance optimale au sein de l'entreprise. Il est crucial pour les responsables des ressources humaines de reconnaître les risques humains liés à la performance des salariés et de mettre en place des mesures visant à soutenir la santé mentale de ces derniers. Cette approche permet non seulement d'améliorer la motivation des collaborateurs, mais également d'obtenir des résultats financiers positifs.

Recommandations :

1. Développer une culture d'entreprise solide.
2. Sensibiliser les employés et les managers à l'importance de la santé mentale et à la façon de reconnaître les signes précurseurs.
3. Mettre en place des programmes de soutien en santé mentale sur le lieu de travail.
4. Reconnaître et récompenser les performances des collaborateurs.
5. Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle

Après la pause déjeuner, retour en salle pour une plénière sur deux thèmes.

Le premier sur "Intelligence artificielle, levier de performance des collaborateurs", animé par Docteur Ahmed TRAORE, DRH d'UNIWAX.

Ces dernières années ont vu une croissance fulgurante de l'intelligence artificielle (IA) dans de nombreux domaines dont celui

des ressources humaines. Les entreprises, soucieuses de leur performance, commencent de plus en plus à utiliser l'IA pour automatiser certaines tâches routinières et pour améliorer l'efficacité et la précision des processus de gestion des ressources humaines. La performance des collaborateurs, le rôle de la fonction RH et son avenir sont questionnés dans cette présentation, au regard de cette intelligence augmentée.

Le deuxième thème sur "Objectifs personnels et défis des organisations, quel équilibre pour une carrière réussie", a été présenté par M. Joel-Eric MISSAINHOUN, Directeur Général d'AFRICSEARCH Abidjan.

Dans cette période de Guerre des Talents que nous vivons depuis des années, comment l'entreprise doit-elle s'organiser autour de sa ressource clé pour permettre un épanouissement partagé, sans pour autant perdre de vue ses objectifs financiers? On distingue trois grandes étapes critiques, le recrutement, la vie du contrat et la séparation à la recherche d'une cohabitation équilibrée.

En terme de recommandations, il a proposé :

1. une bonne connaissance par chaque partie de ses objectifs clés et de ses capacités est le premier ingrédient nécessaire à une bonne collaboration.
2. Le second ingrédient consiste à établir une communication permanente et maintenir une considération bienveillante de l'autre partie.
3. Une carrière réussie pour un salarié doit être perçue comme un succès partagé et une réussite qui profite aussi à l'entreprise, et pas le contraire.

Durant ces deux (2) jours, les participants ont su aborder de manière professionnelle et scientifique les thématiques d'actualités de par leurs implications et participations. Leurs enrichissantes contributions ont effectivement permis aux uns et aux autres de contribuer au renforcement de leurs capacités.

Les participants

La ligue

Les JNMétiers mettent un point d'honneur à entretenir la santé de leurs participants en insérant à chaque journée une session sportive. A cet effet, l'entreprise COMMUNIQUE, partenaire de la communauté RH, a organisé dans l'après-midi de la 1ère journée, une activité collective de teambuilding

dénommée, LA LEAGUE DES PROS. Le saut de sac, le tirage de corde, la course de relais et le maracana étaient au menu des activités. Ce créneau venait à point nommé dans la mesure où il a assurément renforcé les liens de la communauté RH.



des Pros



UN DÎNER DE GALA POUR COMMÉMORER UNE DÉCENNIE D'ACCOMPLISSEMENTS !

Lédition 2023 des JNRH, c'était aussi le dîner de gala pour commémorer une décennie d'accomplissements exceptionnels. Des rires, des émotions et des témoignages de gratitude ont rempli l'air, le tout dans une ambiance féerique. Ils se sont prêtés aussi à un karaoké... En plus de leurs bagages intellectuels, les professionnels RH réunis à cette occasion démontré leurs autres talents. Pendant que certains prenaient

plaisir à se déhancher sur la piste de danse, d'autres en revanche reprenaient leurs chansons préférées. De façon palpable, tout cela a marqué positivement les esprits des participants lors de ce dîner de gala dira-t-on. Tout cela a été possible grâce à la présence de l'orchestre de variétés qui a assuré une ambiance mémorable en interprétant le répertoire populaire.





Dinner gala

JRH 10

Année



À nos illustres modérateurs...

Si les JNRH 2023, sur les aspects scientifiques comme ludiques, se sont bien déroulées dans l'ensemble, c'est grâce aux efforts conjugués de plusieurs facteurs. Au nombre de ceux-ci, l'engagement actif de

l'ensemble des participants dont certains ont, sans aucun doute, su mettre le pied à l'étrier. Coup de projecteur en signe de reconnaissance sur quelques-unes de ces illustres personnalités de la sphère RH en Côte d'Ivoire.



Une conférence inaugurale de haut vol, une modératrice à la dimension de l'évènement. C'est à Mme Marie-Pierre Sio, Directrice de l'Administration et des ressources humaines de la CIE, qu'est revenu la charge d'assurer la modération de la communication inaugurale de ces JNRH 2023 qui rassemblerait à une même tribune trois hautes personnalités de l'intelligentsia ivoirienne. Avec maîtrise, facilité, perfection, et surtout grâce à son calme olympien, elle a su tenir la barque même malgré les mises au point du ministre Adama Kamara. Elle a tout simplement assuré !

BIO

Titulaire d'une Maîtrise en Droit Public obtenue à l'Université de Bouaké en 2000 et d'un diplôme d'ingénieur en Ressources Humaines et Communication obtenu en 2003 à l'INPHB de Yamoussoukro, Sio Ouloto Marie-Pierre Felicia a débuté sa carrière au Port Autonome d'Abidjan en qualité de Cadre Administratif en 2004.

Promue Directeur des Ressources Humaines en 2008, à 35 ans, elle a exercé cette fonction jusqu'en Juin 2011 avant de repartir du Port Autonome d'Abidjan en 2012 pour convenance personnel en vue d'acquérir une expérience diversifiée en Gestion des Ressources Humaines. Marie-Pierre Félicia a occupé successivement la fonction de Directeur des Ressources Humaines dans deux autres entreprises avant d'intégrer le groupe ERANOVE en Mars 2017 en qualité de Directeur Adjoint des Ressources Humaines à la SODECI avant d'être promue Directeur de l'Administration des Ressources Humaines à la Compagnie Ivoirienne d'Electricité, en octobre 2019, fonction qu'elle occupe jusqu'à ce jour.

EX



BIO

Sacré personnage, sacré Dr Zié ! C'est peu de dire que Dr Ouattara Zié, DRH Elite Intérim SAS, le premier lauréat du Prix RH Espoir, mérite à tous égards des remerciements compte tenu l'engagement dont il fait preuve pour la cause des RH. Une fois de plus, Dr Zié, l'un des abonnés des JNRH, n'a pas dérogé à son statut de "DRH le plus actif" en termes de promotion et de participation à ce rendez-vous annuel. Multitâche et présent à toutes les étapes des JNRH 2023, il a toujours su donner du sien soit au niveau de l'organisation de cet évènement, soit pour des questions ou des contributions au cours des présentations ou soit pour sa disponibilité pour modérer des panels, etc. Au travers de ces mots, c'est toute la communauté RH qui te dit MERCI !

Zié Ouattara est Docteur en Science de Gestion option de l'ASM Paris, MBA finance et Gestion des Risques (ESG Paris), Master en Management des RH (HEC Abidjan), Licence professionnelle en Finance Comptabilité (EDHEC Abidjan). Titulaire d'un Baccalauréat série C (Math-Physique), il est chercheur Associé Chaire API-ASM Paris et Directeur RH avec 10 années d'expérience en 2023. Dirigeant-Chercheur, Dr Zie compte également des expériences en finances, comptabilité et gestion administrative.

Premier lauréat du Prix RH Espoir en 2018, Dr Zie Ouattara partage son immense expérience RH à Elite Intérim en sa qualité de Directeur d'Exploitation & RH et à l'Amicale des gestionnaires des ressources humaines (AGRH) comme Vice-Président. Très actif dans le milieu RH, il jouit de la sympathie et du respect de tous pairs RH nationaux et internationaux.



Partenaires et sponsors Une confiance remarquable !





Depuis plusieurs éditions, ils ont décidé de soutenir et d'accompagner les JNRH qui donnent l'occasion aux cadres de la fonction RH de partager leurs expériences à travers un panorama d'activités et débattre des changements majeurs liés à leurs métiers. Pour ce dixième anniversaire de la célébration du capital humain, les sponsors et partenaires de ces journées ont, une fois de plus, décidé de se joindre à cette aventure afin de lui donner une aura encore plus grande. Nous voulons notamment citer Prudential Belife, HSD (Melt Group), Rosapark, le FDFP, SANLAM, la CIE, la CGRAE, EXCELIAM, la CNPS, la RTI, FRATERNITE MATIN, etc.

Leur présence à ces JNRH 2023 ainsi que la confiance en l'entreprise Expertise Locale, promotrice de l'évènement, ont été saluées à leur juste valeur par les organisateurs et les participants qui ont, spontanément, pris d'assaut les différents check-points de ces partenaires et sponsors...



Ambiance dans les stands :

A l'occasion de ces JNRH 2023, les partenaires et sponsors avaient dressé des stands pour proposer leurs produits et services aux nombreux participants qui n'ont, pour aucune raison, voulu se faire conter l'évènement.

Ces exposants n'ont visiblement pas été déçus puisque les différents espaces aménagés pour l'occasion grouillaient de monde durant les deux jours de travaux. Certains pour recueillir des informations sur des produits et services proposés par les structures présentes et d'autres, pour évidemment y souscrire. Pendant les pauses-café, il y régnait une telle ambiance qu'on se serait cru dans un célèbre marché de Abidjan-Cocody bien connu de la gent féminine tellement l'engouement était perceptible.



comme un jour de marché !



RÉGIME SOCIAL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS



CNPS

NOUVEAU RÉGIME



Login : 2720252100

Juliette Bitty

Agricultrice - Présidente de coopérative agricole

TÉLÉCHARGE L'APPLICATION !

COMME MOI... POUR T'ENRÔLER SANS TE DÉPLACER !



Rendez-vous en agence, sur www.cnps.ci
Et sur la nouvelle application mobile RSTI



Offre soumise à conditions, sous réserve d'éligibilité

V-1825/CSP/21

LA CNPS, MAINTENANT C'EST POUR TOUT LE MONDE !



L'empathie nous unit

Saham Assurance
devient **Sanlam**

Leader de l'assurance avec plus de 100 ans d'expérience dans plus de 30 pays africains. **Sanlam** s'engage auprès de ses assurés pour les accompagner et répondre à toutes leurs attentes.

Les mêmes valeurs nous unissent

 **Sanlam**

Vivez en toute confiance



Regine Love Moukete

Consultante Qualité de Vie au Travail - Chief Happiness Officer Engagée

Réussir en équipe aujourd'hui et demain :

3 outils indispensables !

Dans une entreprise, s'il y a des équipes qui n'arrivent pas à coopérer et atteindre leurs objectifs, il y a d'autres qui réussissent bien. Les équipes fortes assurent la pérennité de l'entreprise même lors des crises de tout genre. Elles savent exploiter les potentiels et compenser les faiblesses de leurs membres.

Réussir en équipe ne relève pas de la magie ! Les caractéristiques d'une équipe efficace vont au-delà du talent individuel dans notre société actuelle.

Nous vous proposons dans cet article 3 outils stratégiques innovants très souvent délaissés mais qui ont un super pouvoir de catalyser les équipes vers une réussite hors pairs.

1- Le Chief Happiness Officer

Saviez-vous qu'un employé heureux au travail est 31% plus productif ? si oui, vous ne devez plus faire sans un Chief Happiness Officer.

Le Chief Happiness Officer (CHO), Responsable bien-être au travail/ Responsable Qualité de Vie et des Conditions de travail, a pour objectif de créer des conditions dans lesquelles les salariés vont trouver du bien-être afin qu'aucun obstacle ne puisse entraver leur performance.

Entre autres :

- Il élabore et met en œuvre une culture de travail positive pour améliorer les relations afin de développer une bonne qualité de vie au travail
- Il intervient sur des points stratégiques comme les nouveaux outils (digitaux surtout), le télétravail, mais aussi sur des sujets sensibles comme l'optimisation du parcours individuel en entreprise, des entretiens de motivation, la cohésion d'équipe, le coaching...
- A travers des activités ludiques comme des happy hours, des team building...

Réussir en équipe ne relève pas de la magie ! Les caractéristiques d'une équipe efficace vont au-delà du talent individuel dans notre société actuelle

il fédère les employés autour des valeurs communes. Il mettra en place éventuellement des services spécifiques comme des abonnements fitness ou de la conciergerie...

- Son plus gros challenge sera de faciliter la communication descendante-ascendante (vice-versa), tout en maîtrisant les outils de la négociation et de la médiation.
- Les outils du CHO facilitent

Le Chief Happiness Officer (CHO), Responsable bien-être au travail, a pour objectif de créer des conditions dans lesquelles les salariés vont trouver du bien-être afin qu'aucun obstacle ne puisse entraver leur performance

l'intelligence collective et participative dans l'équipe. C'est une fonction nouvelle qui sert de support aux services des ressources humaines très souvent débordées et focus dans la gestion administrative quotidienne.

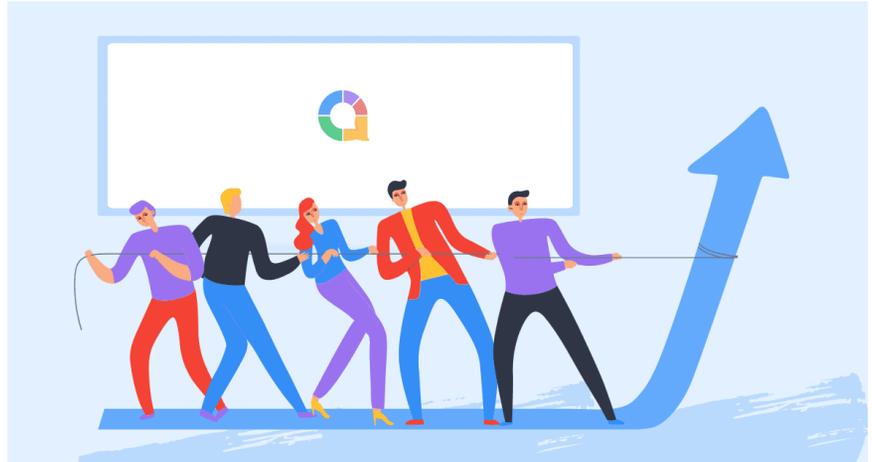
2- La Qualité De Vie Dans L'Équipe

Toutes les équipes ont un niveau de qualité de vie, mais le défi ici est de savoir si cette perception de qualité de vie que subissent les co-équipiers booste ou réduit leur performance.

Veillez à la bonne qualité de vie dans l'équipe est un indicateur puissant de performance.

A quoi cela renvoi-t-il exactement ?

- Au contenu du travail (l'autonomie, le sentiment d'utilité, etc.)
- Aux conditions d'emploi et de travail (environnement physique, technique,



relationnel et organisationnel du travail ; la santé au travail, la conciliation équilibre vie-pro – Vie perso, etc.)

- A la capacité d'expression et d'action (relation entre les collaborateurs, le soutien managérial, le dialogue social, le st

Pour favoriser une bonne qualité de vie dans l'équipe, le CHO co-construit les actions avec les collaborateurs en tenant compte du principe : « tous acteurs du bien-être au travail ».

3- La Bienveillance Au Travail

Être bienveillant, ce n'est pas seulement se soucier de l'autre, lui vouloir du bien ; c'est aussi une forme de volonté permanente que chaque membre de l'équipe puisse se réaliser, prendre des initiatives, développer son potentiel... au travers d'une relation humaine vraie et de qualité. La bienveillance favorise l'engagement des collaborateurs. Vous conviendrez avec nous que l'engagement des collaborateurs est l'une des meilleures clés de la performance dans une équipe. La bienveillance a ce pouvoir magique dans une équipe de :

- Favoriser La courtoisie, la sincérité et la politesse
- Développer l'entraide
- Optimiser la communication (écoute empathique et bienveillante, gestions des émotions, etc)

- Se Soucier du respect des bonnes conditions de travail.

Les principes de bienveillance sont au fond très simples : promouvoir l'attention à autrui, veiller à la qualité des relations personnelles et aux bonnes conditions de travail pour chacun.

Ces 3 outils vous accompagneront au quotidien à créer un environnement « feel good at work », fidéliser et attirer les meilleurs talents en réponse aux besoins des générations (Y,Z, alpha) en quête d'autonomie, motivation, sens, réalisation de soi et bien-être. Alors prenez le train en marche !

Les principes de bienveillance sont au fond très simples : promouvoir l'attention à autrui, veiller à la qualité des relations personnelles et aux bonnes conditions de travail pour chacun



Ahmed Faman Diarra

DRH Ecobank CI

« Nous voulons stimuler des actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises »

Ahmed Faman Diarra est le DRH Ecobank CI depuis deux (2) ans ; à ce titre, il est chargé de mener la politique RH en fonction de la stratégie du Groupe... À la suite de la désignation de Ecobank Groupe comme l'un des meilleurs employeurs d'Afrique, RH Mag est allé à sa rencontre pour s'enquérir de ses impressions, des facteurs RH qui ont milité à la faveur de cette distinction.

Le groupe Ecobank a été désigné meilleur employeur d'Afrique. Déjà comment avez-vous accueilli cette distinction ? Vous vous y attendiez ?

Nous sommes très heureux de ce succès parce qu'il démontre les progrès importants que nous avons réalisés dans l'atteinte de

nos objectifs en matière de RH. C'est une joie, c'est une fierté. C'est une distinction qui représente le fruit de tous les efforts qui ont été engagés par l'institution. Surpris ? Par vraiment parce que nous étions conscients de nos forces et du travail que nous avons abattu même si nous

savions que nous étions sur un marché très concurrentiel et qui évolue très vite.

Est-ce à dire que la fonction RH se porte bien ?

En effet, la fonction RH est au top de sa forme. Le pays dispose des compétences et de l'expérience requises pour exercer dans le métier. Cet état positif de la fonction RH au Togo est dû en partie à une forte communauté RH que nous avons su constituer au fil des années grâce à l'Association Togolaise des Ressources Humaines (ATRH) qui a pu regrouper les professionnels RH afin de partager leurs expériences, et par ailleurs identifier les pistes d'amélioration de la fonction au Togo. Donc globalement, la fonction RH se porte bien. Mais, nous avons deux défis à relever au-delà de ce que j'ai décrit.

Que représente cette distinction pour vous le DRH et pour Ecobank CI ?

C'est avant tout une marque de confiance pour le collaborateur et le client. Ensuite, c'est un signe d'encouragement à continuer sinon à faire davantage dans toutes les pratiques qui nous ont valu ce laurier. Nous avons la lourde responsabilité de ne pas descendre à l'échelle inférieure. Nous sommes comme investis par une mission de qualité et d'excellence que nous devons, au minimum, maintenir.

Nous pensons que les collaborateurs sont satisfaits et comme c'est le cas, je pense que nous sommes sur la bonne voie pour leur offrir le meilleur. C'est un vrai booste à notre marque employeur.

Selon vous, quels sont les critères qui ont milité en faveur du Groupe ?

Je dirais le cadre de travail et l'environnement social. Pour une entreprise pour faire du chiffre, il faut un cadre de travail sain et propice qui permet aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes. Notre objectif est de stimuler des actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

Ecobank prend aussi énormément d'initiatives pour les communautés, notamment au niveau de la santé mentale, de l'inclusion financière qui est beaucoup développée.

Il y a également la confiance au niveau des dirigeants sur le management des hommes qui est assez participatif et qui favorise l'esprit d'équipe. Nous pourrions citer nos valeurs, nos avantages sociaux, notre politique RH en termes de recrutement,

gestion des talents, formation...

Je pense que ce sont tous ces facteurs, mis l'un dans l'autre, qui ont milité en notre faveur pour cette distinction.

Pourcentage des différents critères.

Quelles ont été les répercussions de ce prix sur le groupe en général et plus particulièrement sur Ecobank CI ?

D'abord chez les salariés, ce prix va les conforter dans leur position en disant que « nous sommes à Ecobank, une entreprise fiable et qui gagne ». Bien évidemment cette reconnaissance va concourir à les retenir voire à les fidéliser. Ensuite, elle participe à démontrer, au-delà de nos murs, notre culture d'entreprise. Toute chose qui la rend plus attractive et à même d'attirer des talents. Et comme dernière répercussion, ce prix va nous permettre de mieux nous faire connaître, nous rendre beaucoup plus crédible et vendre plus la marque Ecobank auprès des clients.

Sur quel pan de votre politique RH pensez-vous devoir vous améliorer au regard des critiques qui vous ont été certainement formulé ?

En termes d'amélioration, nous avons beaucoup de sujets mais le plus récurrent c'est la rémunération, notre politique salariale. C'est un sujet que nous prenons très sérieux parce que nous sommes conscients de la concurrence du marché et de son évolution très rapide. Notre politique salariale est assez dynamique à l'image du secteur ; nous faisons des benchmarks pratiquement chaque année pour voir le niveau des autres et améliorer le nôtre. La politique salariale est un levier très important dans le secteur bancaire pour la rétention des talents.

Cependant, en tant que DRH, je ne saurais dire que c'est le plus important. Un salarié peut avoir le plus gros salaire de l'entreprise mais demander à partir ou se faire débaucher parce que l'environnement de travail ne lui convient pas. Donc au-delà, du salaire, nous travaillons à ce que nos salariés soient dans de très bonnes conditions de travail, notamment l'environnement de travail, les avantages sociaux...

Parlez-nous de la politique sociale d'Ecobank CI et de sa particularité...

Notre politique sociale est assez étoffée et présente de nombreux avantages. L'objectif derrière c'est de vraiment améliorer les conditions de travail et accroître ainsi la satisfaction de nos

collaborateurs. Plus ils seront satisfaits plus nous arriverons à les fidéliser. Alors ils pourront nous aider à attirer de nouveaux talents en tant qu'ambassadeur de la marque Ecobank.

De l'avis de nombreux experts RH, en 2023 les RH auront deux challenges majeurs : l'attractivité de leurs entreprises (pour les talents) et la rétention (de ces talents). Qu'est-ce qui est mis en place au niveau du groupe pour faire face à ces enjeux ?

C'est sûr que cette distinction va participer à l'attractivité de Ecobank sur le marché. Et en termes d'attractivité, nous avons plusieurs initiatives qui sont prises, notamment le programme Jeunes Diplômés qui a été développé à l'échelle du groupe et qui permet aux jeunes de se former dans un corps de métiers dont l'issue est une embauche. La première cohorte vient d'être bouclée et a été un véritable succès, nous sommes repartis pour la prochaine édition l'année prochaine.

Nous avons également un partenariat avec le programme SHARE où Ecobank Groupe s'est engagé à financer la formation pour les jeunes femmes sur le leadership, la gestion d'entreprise... Nous travaillons également à améliorer notre marque employeur sur les réseaux sociaux afin d'attirer les potentiels talents vers nous.

En termes de rétention, il faut noter que nous avons un programme de reconnaissance et d'identification de nos talents. A travers ce programme nous arrivons à faire participer ces talents à un projet en interne, ils ont une mobilité, transversale, horizontale ou verticale, qui est également facilité. Pour les hauts niveaux de talents, nous avons également des programmes de leadership qui sont prévus pour eux.

Avez-vous d'autres enjeux RH à votre niveau ?

Je dirais que nous avons des défis d'amélioration, notamment celui de l'amélioration de nos talents. C'est un défi qui nous tient vraiment très à cœur vue les enjeux de notre secteur d'activité. Nous y travaillons de manière quotidienne. Nous nous attelons également à l'amélioration de la performance de nos équipes commerciales et cela passe par les former de manière régulière. Il y a également volet renforcement du leadership de nos managers qui gèrent les équipes.

Voilà un peu les trois (3) pan RH sur

lesquels nous travaillons en dehors de l'attractivité de l'entreprise et de la rétention de nos talents pour rester toujours compétitive sur le marché.

La montée en puissance du travail hybride a montré que les diplômés et les compétences techniques ne permettaient pas forcément d'être performants dans un contexte de forte instabilité. D'où le fort penchant aujourd'hui pour les compétences non-techniques. Quelle est la tendance à votre niveau et quelles sont les compétences non-techniques qu'une banque de votre renommée peut solliciter chez un travailleur ?

Effectivement il y a quelques années, nous étions beaucoup focalisés sur les diplômés mais nous nous sommes rendus compte que l'individu pouvait être bardé de diplômes, de certificats et autres mais côtés soft-skills, la personne n'y était pas. Et cela crée souvent un cadre de travail délétère faisant fuir les talents. Donc oui, aujourd'hui la tendance s'est inversée et les recruteurs préfèrent une personne avec des soft-skills requises qu'une autre possédant des diplômes mais qui a un défaut de soft-skills.

A notre niveau, nous valorisons et militons vraiment pour les soft-skills et ceux qui sont les plus recherchés dans notre secteur : le respect, l'acte responsable, orienté client, l'engagement, l'éthique, travail en équipe.

A Ecobank, il faut nécessairement épouser nos valeurs pour y entrer, c'est la base.

Votre mot de fin...

Nous voulons dire merci aux Ecobanquiers au niveau du groupe et principalement ceux de la Côte d'Ivoire. Nous disons merci à l'ancien Directeur Général Groupe, Ade Ayemi qui est aujourd'hui parti à la retraite, notre Directeur Général Côte d'Ivoire et UEMOA, Paul-Harry Aithnard et le DRH Groupe Yves Maï Lamine. Ce sont ces trois personnes qui nous ont mis tous les moyens à notre disposition afin d'améliorer nos pratiques. C'est un prix que nous allons garder jalousement...



NOS PRESTATIONS

RECRUTEMENT

EXTERNALISATION

SOUS TRAITANCE / INTERIM

ASSISTANCE ET CONSEILS
EN RESSOURCES HUMAINES

FORMATION



Votre partenaire RH

+225 27 22 51 88 33 ✉ infos@rosaparks-ci.com
+225 07 08 33 34 74 🌐 <https://rosaparks-ci.com>

On gère le business.

PRUDENTIAL
BELIFE
INSURANCE

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

✉ clientele@prubelife.com • ☎ (+225) 27 20 23 63 00 • 📠 (+225) 05 65 05 63 09

📘 📺 📱 @PrudentialBelifeci

Jessica N'GUESSAN

*Directrice cabinet d'études et de conseils
JEN'S CORPORATION / Expertise
Entreprise & Politique*

« Notre aspiration est de contribuer à la formation de nouveaux leaders capables d'initier des politiques structurelles... »

Mme Jessica N'Guessan est la Directrice de la structure JEN'S CORPORATION, un cabinet d'études, conseils et d'intermédiation spécialisé dans l'accompagnement des entreprises et des acteurs politiques. Dans cette interview, elle nous parle de son parcours, du contexte de la création de cette entreprise ainsi que de ses réalisations en tant qu'acteur majeur du développement de l'entrepreneuriat jeune en Côte d'Ivoire.

Mme Jessica N'Guessan, vous êtes la Directrice du cabinet d'étude et de conseil JEN'S CORPORATION/ Expertise Entreprise & Politique. Bien avant de revenir sur cette fonction et votre entreprise, parlez-nous de votre parcours...

Mon parcours est singulier. Je fais partie de ceux qui ont ardemment exploré divers chemins avant de dénicher le leur. Je suis détentrice d'un diplôme de Bachelor en communication, complété par une solide formation en gestion d'entreprise, assortie de certifications en relations économiques internationales et en politiques économiques et stratégies.

J'ai inauguré ma trajectoire professionnelle dans le domaine du divertissement, plus précisément dans le secteur événementiel, au sein d'une filiale d'un prestigieux groupe de communication local. J'y exerçais en qualité

de responsable des espaces événementiels. Par la suite, j'ai occupé le poste de directrice des relations publiques au sein de la Fondation pour le Développement du Football Africain (FDEFA). Cette expérience m'a offert l'opportunité de m'investir dans de multiples projets, tout en abordant des stratégies relatives à l'image de marque et à la collecte de fonds.

J'ai par ailleurs exercé en tant que consultante, collaborant avec divers partenaires sur l'élaboration de stratégies d'accompagnement politique en Guinée-Bissau, au Congo et au Bénin. Cette expérience m'a conduite à me lancer en tant qu'entrepreneur et à créer mon propre cabinet. Aujourd'hui, je me consacre pleinement à mon entreprise et je suis actuellement en formation de PMD (Program Manager Development) à MDE Abidjan.

Parlez-nous des circonstances (contexte) de la création de votre cabinet spécialisé en étude et conseil.

En créant JEN'S CORPORATION, j'ai pris l'engagement ferme de jouer un rôle actif en tant que jeune dans le développement de mon pays. J'ai choisi de m'investir dans deux sphères qui, à mes yeux, représentent respectivement le pilier fondamental du progrès et la boussole de notre société : les entreprises et les acteurs politiques. Il était primordial pour moi de mettre en place un système d'accompagnement pour ces entités, afin d'anticiper les véritables enjeux socio-économiques de notre continent.

JENS CORPORATION évolue certainement dans la même arène que plusieurs autres structures. Comment votre cabinet parvient-il à se démarquer et surtout à tirer son épingle du jeu face à celles-ci ?

Nous sommes jeunes, mais dotés d'une ambition débordante, avançant à notre propre rythme, lentement mais sûrement. Nous avons choisi un domaine d'activité qui requiert une observation minutieuse, une connexion étroite, des études approfondies, des prises de décision quotidiennes et une expertise pointue. Chaque projet est conçu sur mesure, en prenant en compte le contexte spécifique, et surtout, nous anticipons les besoins futurs de notre environnement cible. En effet, notre aspiration est de contribuer à la formation de nouveaux leaders capables d'initier des politiques structurelles, afin de relever les nombreux défis actuels et futurs auxquels nous sommes confrontés.

L'an dernier vous étiez primé au Gala de distinction du top 10 des acteurs du développement de l'entrepreneuriat jeune en Côte d'Ivoire CI. Comment avez-vous accueilli cette distinction et quelle signification représente-t-elle pour vous et votre cabinet ?

Je dois avouer que cela m'a pris par surprise ! J'ai accueilli cette reconnaissance avec une grande gratitude, mais aussi avec une force motivante. L'entrepreneuriat n'est pas un voyage paisible, et cela est encore plus vrai pour une jeune femme en Afrique. Cette distinction me pousse à repousser les limites, s'il y en a, et surtout à maintenir une constance et une structure solides.

Vous disiez dans une interview que vous avez accordée à un de nos confrères que la question du leadership en Afrique implique trois catégories d'acteurs : « les hommes politiques, les PME-PMI, les élites et intellectuels ». Parlez-nous de l'implication de la 2^{ème} catégorie d'acteurs, les PME-PMI.

En Afrique, nous sommes déjà confrontés à une multitude de

défis, parmi lesquels la croissance démographique se distingue, avec une jeunesse nombreuse et pleine d'énergie. Cependant, les opportunités d'emplois de qualité demeurent rares, tandis que les métiers de la technologie prennent de l'ampleur, et que le secteur informel demeure la norme sur le marché du travail.

Je suis d'avis que les gouvernements doivent consacrer des efforts considérables pour développer efficacement l'accompagnement des petites et moyennes entreprises (PME) et des petites et moyennes industries (PMI) en termes de structuration, de gestion, de financement et de suivi. Ce faisant, ils pourront doter nos entreprises d'outils de performance essentiels. Pour moi, ce sont ces entreprises qui constituent le moteur de la croissance économique de nos pays africains.

Il est crucial que ces entreprises soient davantage impliquées dans les processus décisionnels au sein des instances gouvernementales, afin de favoriser leur développement. Elles doivent également faire preuve d'initiative et s'efforcer de se positionner sur le marché international. De plus, elles doivent accorder une importance primordiale à l'expertise humaine et technique, tout en mettant l'accent sur l'innovation. Ce sont ces éléments clés qui contribueront à renforcer leur compétitivité et à stimuler leur croissance.

Prenons un instant pour examiner la situation récente au Nigéria, en particulier le projet de la DANGOTE OIL REFINERY. Depuis des décennies, le Nigéria a été un important producteur de pétrole brut en Afrique. Cependant, chaque année, le pays subit des pertes considérables en raison de l'im-

portation de carburant, faute de posséder une raffinerie sur son territoire.

Je me réjouis de constater qu'un acteur privé est à l'avant-garde de cette transformation ! Si cela avait été entre les mains du gouvernement ou d'un leader politique, il est fort probable que la raffinerie se fermerait en quelques mois, voire qu'elle ne verrait jamais le jour.

Il est impératif que nous repensions à notre système de développement et que nous assurions un suivi efficace des petites et moyennes entreprises (PME) et des petites et moyennes industries (PMI) dans la construction de notre héritage économique.

Votre mot de fin...

Je remercie toute la rédaction de RH MAG et toute l'équipe EXPERTISE LOCALE pour cette marque d'intérêt. Que Dieu vous bénisse...



Il est impératif que nous repensions à notre système de développement et que nous assurions un suivi efficace des petites et moyennes entreprises (PME) et des petites et moyennes industries (PMI) dans la construction de notre héritage économique.



Gestion de personnel temporaire

Gestion de la paie



Formation professionnelle

Recrutement local et international



CONTACTS //

FILIALE Côte d'Ivoire

M: +225 2722245539 / F: +225 0788387347

Cocody, Riviera Bonoumin

Non loin du collège André Malraux

04 BP 409, Abidjan 04

www.hsd-melt.com



HUMAN RESOURCE SOLUTIONS



DÎNER GALA DE DISTINCTION DES MANAGERS RH

01 Déc.
2023



Sofitel Abidjan
Hôtel Ivoire





JNH 10th Anniversary