

Magazine 100% RH

TRIMESTRIEL N°54 - OCTOBRE - NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2024

# RHmag

Partageons l'expérience RH

JNRH 2024

Reportage complet

LA FINANCE VERTE

**Interview de Pierre-Angé Désiré Danho,**  
*Secrétaire Général de  
la Caisse des Dépôts et  
Consignations de Côte  
d'Ivoire (CDC-CI)*

**Stanislas ZÉZÉ**

PDG Bloomfield  
Investment Corporation

**UN DRH SANS  
PERSONNALITÉ, NON  
MERCY, J'EN VEUX PAS !**

**LE PARTENARIAT DG-DRH  
CATALYSEUR DE SUCCÈS  
ET D'INNOVATION**

Assurance Vie • Assurance Non-Vie

# Akwaba SanlamAllianz

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

 **Sanlam | Allianz**   
Vivez en toute confiance



## QUAND L'EXPERTISE LOCALE BRILLE AU SERVICE DU CAPITAL HUMAIN

Vive l'Expertise Locale.

Les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) des 25 et 26 juillet derniers, à Yamoussoukro, ont été un véritable triomphe pour l'expertise africaine. Cette édition a fait la démonstration éclatante qu'il est possible de relever les défis des ressources humaines et plus globalement du capital humain sur le continent en s'appuyant sur des talents locaux.

Avec plus de 200 gestionnaires des ressources humaines venus de toute l'Afrique de l'Ouest, l'événement a attiré une audience de grande envergure, séduite par la qualité des intervenants et la pertinence des thématiques abordées. Les échanges dynamiques lors des ateliers, couplés à des conférences de haut niveau, ont permis aux participants de repartir avec des outils concrets et des perspectives nouvelles pour renforcer le rôle stratégique des ressources humaines dans leurs organisations et entreprises respectives.

La capacité des intervenants, professionnels reconnus issus aussi du monde de l'entreprise que du monde académique, à capter l'attention du public par des analyses approfondies et des solutions adaptées aux réalités du terrain a particulièrement marqué les esprits. Les retours

d'expérience inspirants et les propositions innovantes ont montré que le continent regorge de compétences et de savoir-faire capables de rivaliser avec les meilleures pratiques internationales.

L'enthousiasme et la mobilisation sans précédent témoignent d'un changement de paradigme : les entreprises et organisations africaines reconnaissent désormais que l'avenir du capital humain se construit sur des bases locales solides. En renforçant nos compétences, en valorisant nos talents et en puisant dans les ressources propres à notre contexte, nous sommes mieux à même de relever les défis uniques de notre environnement socio-économique.

Aussi le succès éclatant des JNRH 2024 envoie-t-il un message clair à toute l'écosystème RH : l'expertise locale est une richesse incontournable, et c'est en la cultivant que nous pourrions assurer le développement durable de nos entreprises et organisations.

RH Mag est fier d'accompagner cette dynamique, en offrant une plateforme de réflexion et d'échange pour bâtir l'entreprise de demain, créée dans les réalités africaines et tournée vers l'avenir.

Bonne lecture !

*L'expertise locale est une richesse incontournable, et c'est en la cultivant que nous pourrions assurer le développement durable de nos entreprises et organisations*

### Entreprise Editrice

INTELLIGENCE

SARL au capital 10 000 000 FCFA

### Directeur de Publication

Ange SAHALI-TRA BI

### Rédaction

Rédacteur en Chef  
Arsène Diomandé Deblaise  
Cel. : (225) 01 40 93 04 72  
arsenediomande@mzkgroup.info

Secrétaire de rédaction

Alexis Kacou Bi  
Cel. : (225) 01 01 06 29 36  
alexiskacoubi@mzkgroup.info

### Rédacteurs

Arsène Diomandé Deblaise

Alexis Kacou Bi

Emmanuel 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°54

# SOMMAIRE 54



## 06 A LA UNE

### 08 GRAND ANGLE

08 INTERVIEW : Stanislas Zézé, PDG de Bloomfield Investment Corporation " / Si le DRH ne peut pas exercer ses fonctions, il est temps de partir.

### 14 JNRH 2024

14 Les à-côtés

16 11<sup>ème</sup> édition des JNRH / Un succès retissant !

18 Communications

36 Le bilan

## 39 CONTRIBUTIONS

39 Aniéla Ve Kouakou, Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique / Les compétences comportementales, nouvelles clés de l'employabilité !

42 Laetitia Kakou-Marceau, Fondatrice / gérante du Cabinet Laetitia Pujol / Prise de conscience: Être manager est un métier à part entière

44 Dr Rachel Youant Koffi, Experte RH / Entretien d'embauche : comment bien expliquer sa motivation ?

48 Regine Love Moukete, Chief Happiness Officer / 5 initiatives concrètes et authentiques pour réussir l'expérience de votre équipe en 2024

54 Hans Sosthène Assogba, DRH ORYX Energie Bénin / L'importance de la formation des managers



## 46 INTERVIEW RH

**46** Pierre-Ange Désiré Danho, *Secrétaire Général de la Caisse des Dépôts et Consignations de Côte d'Ivoire (CDC-CI)* / " La finance verte constitue pour la CDC-CI un levier important dans le cadre de sa mission d'investisseur "

**52** Mamadou Koné, *Expert en Ressources Humaines* / Elaboration des plans de succession en entreprise : une approche collective à adapter

## 57 PARLONS EN...

**57** Stop à l'appropriation du travail des collaborateurs !

## 58 ACTUALITÉS

**58** AGEFOP / Un tremplin vers l'épanouissement professionnel des jeunes.

**60** Renforcement de la collaboration entre le ministère de la Jeunesse et les Associations RH/ Le Ministre discute avec les organisations professionnelles des ressources humaines

**61** Coaching professionnel /Un partenariat innovant pour la formation RH en Afrique

**62** Workshop RH 57 / La gestion d'un projet de déménagement de siège au cœur des débats



**Arsène Diomandé Deblaise**

*Rédacteur en Chef RH Mag*

## Le partenariat DG-DRH catalyseur de succès et d'innovation

Dans un monde en constante évolution, les entreprises sont confrontées à des défis de plus en plus complexes en matière de ressources humaines. La collaboration entre le Directeur Général (DG) et le Directeur des Ressources Humaines (DRH) se révèle être un élément clé de réussite. Cet article examine comment ce duo stratégique peut transformer les défis RH en opportunités.

### **Vision commune : la fondation d'une stratégie RH percutante**

La première étape vers une gestion efficace des ressources humaines consiste à établir une vision partagée. Le DG et le DRH doivent travailler de concert pour aligner leurs objectifs sur la mission globale de l'entreprise. Par

exemple, des entreprises prospères ont mis en place des équipes de direction où DG et DRH collaborent étroitement pour définir des stratégies favorisant la croissance tout en tenant compte des besoins des employés. Cette synergie crée un environnement propice à l'innovation et à la performance. En intégrant des indicateurs de performance liés aux ressources humaines dans les objectifs stratégiques, le DG et le DRH peuvent s'assurer que la gestion des talents est au cœur des préoccupations de l'entreprise.

### **Construire une culture d'entreprise inspirante et inclusive**

Une culture d'entreprise forte est essentielle pour attirer et retenir les talents. La collaboration entre le DG et

le DRH peut renforcer cette culture en instaurant des valeurs communes. Des initiatives telles que des programmes de reconnaissance des employés ou des événements de team building renforcent l'engagement des équipes. Les témoignages d'employés soulignent souvent l'importance d'une culture positive, où chacun se sent valorisé et impliqué. De plus, le DG peut jouer un rôle exemplaire en incarnant les valeurs de l'entreprise, tandis que le DRH veille à ce que ces valeurs soient intégrées dans les processus de recrutement et de formation.

### **Attirer et fidéliser les talents : un enjeu incontournable**

Dans un marché du travail compétitif, attirer et fidéliser les talents constitue un défi majeur. Le DG et le DRH doivent élaborer des stratégies efficaces, telles que la création d'une marque employeur solide et l'amélioration des conditions de travail. Les entreprises qui proposent des programmes de développement professionnel, des avantages sociaux attractifs ou des possibilités de télétravail se distinguent souvent par des taux de rétention supérieurs. En outre, il est essentiel de réaliser des études de satisfaction auprès des employés pour identifier les domaines à améliorer et adapter les stratégies en conséquence.

### **Formation continue : le secret d'une équipe performante**

Le développement des compétences est crucial pour maintenir la compétitivité. Le tandem DG-DRH doit investir dans la formation continue des employés. Des initiatives telles que des ateliers, des formations en ligne ou des programmes de mentorat permettent d'accroître les compétences tout en renforçant la motivation des équipes. Les statistiques montrent qu'une entreprise qui investit dans ses employés observe une augmentation significative de la productivité et de la satisfaction au travail. En intégrant des parcours de carrière clairs et des évaluations régulières, le DG et le DRH peuvent s'assurer que les employés se sentent soutenus dans leur développement professionnel.

### **Transformer les conflits en opportunités de dialogue**

La gestion des conflits est inévitable dans toute organisation. Un DG et un DRH efficaces doivent mettre en place des processus de résolution qui favorisent le dialogue et la compréhension. Par exemple, des formations à la médiation et des réunions régulières peuvent aider à prévenir les malentendus. Lorsqu'un environnement de travail sain est cultivé, la performance globale de l'entreprise en bénéficie. De plus, instaurer une culture de feedback constructif permet de traiter les problèmes avant qu'ils ne deviennent des conflits majeurs.

### **Innover dans les pratiques RH pour rester compétitif**

L'innovation est essentielle pour répondre aux défis modernes. Le DG et le DRH doivent explorer les nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle et l'analyse de données, pour optimiser les processus RH. Ces outils permettent de mieux comprendre les besoins des employés et d'anticiper les tendances, rendant ainsi la gestion des ressources humaines plus proactive. Par exemple, l'utilisation de logiciels de gestion des talents peut faciliter le suivi des performances et des compétences, permettant ainsi une gestion plus efficace des ressources humaines.

### **S'adapter aux changements organisationnels avec agilité**

Les changements majeurs, tels que les fusions ou les restructurations, requièrent une approche délicate. Le tandem DG-DRH joue un rôle crucial dans la communication et l'accompagnement des employés durant ces périodes. Des stratégies de gestion du changement, telles que des réunions d'information et des sessions de feedback, peuvent aider à atténuer les inquiétudes et à favoriser l'adhésion des équipes. En impliquant les employés dans le processus de changement, le DG et le DRH peuvent renforcer le sentiment d'appartenance et minimiser la résistance.

### **Promouvoir le bien-être : un atout pour la performance collective**

Le bien-être des employés est un enjeu central pour toute entreprise. Le DG et le DRH doivent collaborer pour mettre en place des initiatives favorisant la qualité de vie au travail. Que ce soit à travers des programmes de santé mentale, des horaires flexibles ou des espaces de travail adaptés, investir dans le bien-être des employés est bénéfique pour la productivité et la fidélisation. De plus, des enquêtes régulières sur le bien-être des employés peuvent aider à identifier les besoins spécifiques et à ajuster les initiatives en conséquence.

En définitive, la collaboration entre le DG et le DRH est essentielle pour relever les défis RH en entreprise. En unissant leurs forces, ils peuvent créer une culture d'entreprise positive, attirer et retenir les talents, et favoriser un environnement de travail propice à l'innovation et à la performance. Ensemble, ils transforment les défis en véritables opportunités de croissance. Dans un monde en mutation, ce tandem stratégique est plus que jamais indispensable. En investissant dans cette collaboration, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur performance, mais aussi contribuer au développement du capital humain, un atout précieux pour l'avenir.

# Stanislas Zézé

*PDG de Bloomfield  
Investment Corporation*



## Si le DRH ne peut pas exercer ses fonctions, il est temps de partir

**P**résent lors des JNRH 2024 en tant que conférencier principal du panel inaugural, Stanislas Zézé, Président Directeur Général (PDG) de Bloomfield Investment, a accepté de faire une pause pour échanger avec l'équipe de reportage de RH Mag sur les enjeux cruciaux abordés dans sa conférence intitulée « Tandem DG-DRH face aux nouveaux défis RH ». Avec une aisance captivante, il n'hésite pas à explorer les dynamiques de ce duo incontournable.

Dans cette interview fascinante, nous plongeons au cœur des transformations qui redéfinissent le paysage des ressources humaines.

**RH Mag : Quelles sont les principales implications du tandem DG-DRH ?**

**Stanislas Zézé :** La réussite d'une entreprise repose sur la collaboration entre le Directeur Général et le Directeur des Ressources Humaines, fondée sur des valeurs communes. Cette collaboration s'appuie sur un document constitutionnel, qui est le socle même de la gestion de l'entreprise, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Il est crucial de reconnaître que les individus possèdent des personnalités variées, et la capacité de compromis est donc primordiale. À la différence de la



compromission, que je rejette, cette capacité de compromis est essentielle pour établir une culture commune et travailler ensemble efficacement. Les entreprises qui ont intégré cette logique de gestion horizontale sont indéniablement plus performantes que celles qui fonctionnent selon une hiérarchie verticale, où les instructions sont données sans suivi ni retour. Il est important de comprendre qu'en réalité, la mise en œuvre de la culture d'entreprise et des directives implique un véritable jeu de ping-pong, permettant d'aboutir à un produit final. Nous commençons avec un produit brut que nous affinons au fil des échanges et des tests d'application. Ce que nous partageons est le reflet de notre propre expérience au sein de nos entreprises, et c'est pourquoi, de l'extérieur, on peut observer cette logique, cette performance et cette notoriété reconnues. Ce que nous affirmons est en parfaite adéquation avec notre pratique quotidienne.

### **Et concernant les nouveaux enjeux, existent-ils vraiment ? Quels sont ceux qui pourraient influencer cette relation ?**

L'enjeu fondamental d'une entreprise est d'être performante et d'obtenir des résultats. Cependant, à mesure que nous évoluons dans un environnement en constante mutation, les nouveaux enjeux concernent la gestion de l'entreprise afin de l'adapter à ces changements, ainsi que la gestion des ressources humaines pour répondre à l'évolution des individus dans leur société et au sein de l'entreprise. Bien que les enjeux évoluent, l'objectif principal reste la performance et les résultats de l'entreprise. Le tandem DG-DRH est donc au cœur même de cette définition de la performance. Le DG, en tant que mandataire social, coordonne les activités, tandis que le DRH s'assure que les règles et la stratégie de l'entreprise sont mises en œuvre par les équipes.

### **Nous revenons toujours à l'être humain et au capital humain. Est-ce également ce à quoi vous pensez ?**

Oui, comme je l'ai mentionné précédemment, il existe une transformation continue qui s'efforce de s'adapter à l'évolution des circonstances. Toutefois, l'essence même de la performance repose sur la culture d'entreprise, qui est façonnée par le dirigeant et le responsable des ressources humaines. J'insiste sur l'importance de la culture d'entreprise, car, par exemple, en télétravail, sans discipline, le travail ne sera pas accompli. La discipline et les valeurs qui guident les employés découlent de la culture d'entreprise que chaque membre est censé adopter. Le DRH joue un rôle clé en encourageant et en accompagnant les employés dans l'adhésion à cette culture, qu'il a lui-même contribué à établir.

### **Pourriez-vous approfondir cette notion de culture d'entreprise ?**

On pourrait dire que la culture d'entreprise englutit tout ce que nous construisons au quotidien. Étant donné son importance, comment le dirigeant s'assure-t-il que cette culture imprègne l'ensemble de l'entreprise ? Il est fondamental que le chef d'entreprise vive cette culture. En effet, le leadership consiste à guider les autres, mais les employés suivent en fonction de l'exemplarité du dirigeant. Dans les premiers jours, mois et années de l'entreprise, le dirigeant établit une culture qui est une extension de ses propres valeurs. La culture d'entreprise repose sur des valeurs spécifiques. Si, par exemple, le travail commence légalement à 8h et se termine à 18h avec une pause, mais que le dirigeant arrive à 10h, les employés suivront cet exemple. Si le dirigeant arrive à 6h, les employés viendront à l'heure, et progressivement, cela deviendra la norme. La culture d'entreprise ne se résume pas à un document distribué aux employés. Elle est façonnée par le comportement des dirigeants, qui influence celui des employés. C'est une question d'exemplarité. Ce principe est valable même à l'échelle d'un pays : les citoyens reflètent souvent le comportement de leurs dirigeants. Dans un pays où l'on prend les choses à la légère, si les dirigeants agissent de la sorte, ce comportement sera reproduit par la population.

### **Ainsi, quelle est la personnalité idéale du DRH dans ce contexte ?**

Comme je l'ai mentionné précédemment, un poste en soi ne signifie pas grand-chose. Ce sont les individus qui occupent ces postes qui en déterminent la qualité et l'impact. Deux directeurs des ressources humaines aux personnalités différentes peuvent produire des résultats très variés. Toutefois, certains éléments fondamentaux sont nécessaires pour qu'un DRH soit pleinement efficace. Tout d'abord, il est essentiel que le DRH ne soit pas subordonné au DG ; il doit avoir un certain caractère. La dynamique de collaboration est cruciale dans ce tandem.

Le DRH doit posséder une bonne compréhension de la psychologie humaine. Il est vital de saisir la psychologie des personnes pour les amener à adopter la culture d'entreprise. Cela inclut également la compréhension des différentes cultures, car les comportements varient d'un pays à l'autre. La capacité d'écoute est également primordiale. Un DRH doit faire preuve de patience, d'impartialité et considérer chaque employé comme une entité contribuant à un tout. Il ne doit pas y avoir de distinction de race, de couleur ou de culture ; l'impartialité est essentielle. La capacité à orienter et à comprendre les aspirations des employés est cruciale pour définir leur parcours professionnel. Ces traits de caractère sont fondamentaux pour qu'un DRH remplisse efficacement sa fonction et mette en œuvre la culture d'entreprise établie par les dirigeants. Il est donc impératif de choisir le DRH en tenant compte de ces critères. La compétence seule ne suffit pas ; au-delà de celle-ci, ces éléments sont essentiels pour assurer un véritable partenariat, basé sur la collaboration et le consensus autour de la culture d'entreprise.

### **Comment le DRH peut-il éviter de se retrouver sous l'influence du DG, alors qu'il occupe un poste qui dépend de ce dernier et n'est pas mandataire social ?**

La première chose à considérer, comme nous l'avons déjà évoqué, c'est le leadership. Le DG doit comprendre qu'il ne peut pas diriger l'entreprise seul. C'est précisément pour cela qu'il a des collaborateurs. Un leadership fort de la part du DG facilitera indéniablement le travail du DRH. Lorsque l'on est nommé à un poste précis, il est crucial de disposer de la latitude nécessaire pour accomplir ses missions. Si cette liberté n'est pas accordée, il est légitime de se demander pourquoi rester. Ainsi, il incombe au DRH de définir clairement ses paramètres d'intervention et de les communiquer au DG.

Nous évoluons dans une culture où le pouvoir est souvent centralisé. Par conséquent, le DG cherchera naturellement à affirmer son autorité. Cependant, si le DRH fait preuve d'une personnalité faible et accepte cette dynamique, il risque de ne pas atteindre les objectifs associés à son rôle. Il

est donc fondamental d'établir ces paramètres dès le départ, notamment lors du recrutement du DRH. Personne ne peut construire cette personnalité à sa place. Dans toute relation professionnelle, l'équilibre repose sur la définition des engagements et des évolutions de chacun.

Encore une fois, c'est au DRH de s'assurer qu'il a la latitude nécessaire pour exercer ses fonctions, même s'il n'est pas mandataire. Sa capacité à réaliser son travail dépend de cette liberté, qui doit être convenue avec le DG. Si le DRH se laisse dominer, le DG agira comme un patron qui impose ses décisions, sans tenir compte des compétences spécifiques du DRH, qui sont différentes de celles d'un DG. Le DG est avant tout un coordinateur général, tandis que chaque département doit être dirigé par des experts ayant la latitude d'appliquer leurs savoir-faire.

### **Si un DRH se trouve dans l'incapacité de mettre en œuvre ses idées en raison de l'inflexibilité du DG, quelle démarche doit-il adopter ? Faut-il entrer en conflit ?**

Il est préférable d'agir dans le cadre d'une gouvernance structurée, en impliquant le conseil d'administration si nécessaire. Si le DRH estime que le DG l'empêche d'accomplir son travail, il doit d'abord envisager un recours. Si ce recours échoue, il n'y a plus de raison de rester. À ce niveau de responsabilité, le DRH ne doit pas se sentir piégé par des considérations alimentaires. Passant 80 % de son temps au travail, il doit s'épanouir dans son rôle. S'il ne trouve pas satisfaction dans son poste, il peut envisager de rejoindre une autre entreprise ou même de créer sa propre structure de ressources humaines.

Comme le disait mon père, on ne peut pas changer les règles des autres. Si

celles-ci ne conviennent pas, il est préférable de s'en éloigner et d'établir ses propres règles. Si plusieurs DRH démissionnent, cela incitera le conseil d'administration et le DG à se remettre en question. La nature n'aime pas le vide ; tant que le DG ne rencontre pas de résistance, il continuera à agir selon sa volonté. Si le DRH ne réagit pas face à des décisions inappropriées, cela peut être interprété comme une approbation tacite.

Il est essentiel d'éviter les confrontations directes. Si le DRH ne peut pas exercer ses fonctions, il doit se tourner vers l'organe de gouvernance supérieur, le conseil d'administration. Si sa demande est rejetée, il est temps de partir.

### **La question de la gouvernance se pose alors au sein de l'entreprise...**

La gouvernance est, en effet, au cœur de la culture d'entreprise. On peut distinguer trois types de gouvernance : centralisée, décentralisée et participative. Chacune de ces approches doit être définie dès le départ par les fondateurs de l'entreprise ou par ceux qui en assurent la mise en place, notamment dans le cas d'entreprises publiques. Il est crucial que la culture

**Le DG est avant tout un coordinateur général, tandis que chaque département doit être dirigé par des experts ayant la latitude d'appliquer leurs savoir-faire.**

d'entreprise et les valeurs adoptées soient en adéquation avec le mode de gouvernance choisi. Cela facilitera l'intégration des dirigeants, y compris celle du DRH, qui, même s'il s'agit du dixième ou vingtième occupant du poste, pourra s'inscrire dans une logique de continuité et d'amélioration.

Le modèle de gouvernance sélectionné est fondamental pour la capacité des dirigeants à mettre en œuvre les valeurs de la culture d'entreprise établie.

### **Faut-il parler de capital humain ou de ressources humaines, ou s'agit-il simplement d'une question de perception ?**

Comme vous l'avez souligné, il s'agit effectivement d'une question de perception. Pour ma part, je considère que les deux termes se rejoignent. Ainsi, il ne devrait pas y avoir de débat entre le DG et le DRH sur cette question. Chaque entreprise possède sa propre culture, et il n'existe pas de culture d'entreprise universelle. Les valeurs d'une entreprise ne peuvent pas être imposées à toutes les autres, car chaque entité est unique. Tout découle de la culture d'entreprise établie dès sa création.

Nous savons que le capital humain est l'actif le plus précieux d'une entreprise. Mais où se situe ce capital humain et comment est-elle définie en termes d'évolution et de participation au sein de l'entreprise ? Je ne suis pas partisan d'une approche universelle, mais plutôt d'une approche contextuelle. C'est d'ailleurs sur cette base que nous avons fondé Bloomfield, afin d'adopter une perspective contextuelle. La culture d'entreprise représente le consensus et le compromis sur lesquels tous les membres s'accordent.

Il est normal que les interprétations varient, car cela engendre des débats et des discussions, contribuant ainsi à l'amélioration continue de cette culture. C'est pourquoi, dans de nombreux pays, on observe des amendements constitutionnels et des évolutions des textes fondateurs.

Il est donc essentiel de disposer d'un document définissant la culture d'entreprise, qui serve de référence pour le respect des règles. Les personnalités doivent également s'ajuster à cette

culture. Les leaders doivent comprendre qu'un vrai leader n'est pas celui qui a toujours raison, mais celui qui accepte que d'autres puissent avoir raison aussi. Le compromis réside dans la reconnaissance que chacun mérite une part équitable. La mentalité de "je suis le chef" empêche cette logique de compromis.

Il est crucial de s'accorder sur des bases solides. Je suis favorable à une gouvernance décentralisée et participative, plutôt qu'à une gouvernance centralisée. En effet, dans un cadre centralisé, il est difficile de gérer une culture où les individus cherchent à s'affirmer, ce qui peut engendrer des conflits. Cela peut mener à des situations où l'un des acteurs finit par céder, entraînant une performance insuffisante et des conséquences néfastes pour l'ensemble de l'organisation.

### **Vous avez beaucoup insisté sur la personnalité du DRH, sa capacité à s'affirmer et à faire passer ses idées, mais vous n'évoquez pas suffisamment le volet compétences de ces DRH...**

En réalité, je n'ai pas négligé la question des compétences. Je pars du principe que c'est une évidence. Lorsque l'on recrute un directeur des ressources humaines, il ne tombe pas du ciel. J'ose espérer que chaque dirigeant sélectionne son DRH en priorité sur la base de ses compétences, de son expérience dans la gestion des ressources humaines et de sa capacité à résoudre des problématiques concrètes. En fin de compte, un dirigeant, qu'il soit à la tête d'un département ou d'une entreprise, est là pour résoudre des enjeux. Le processus de recrutement débute par la compétence. Si vous recrutez quelqu'un qui n'est pas compétent, il sera inévitablement difficile de travailler par la suite. Il est donc impératif de sélectionner des candidats qualifiés dès le départ. La compétence ne devrait même pas être un sujet de discussion, car c'est le minimum requis, dirais-je même le strict nécessaire (rire).

Si vous avez une expérience en ressources humaines et que vous arrivez dans un nouvel environnement, vous apprendrez certainement sur le terrain. C'est pourquoi je parlais de la capacité à comprendre la psychologie de son environnement et celle de ses interlocuteurs. Je suis d'accord avec l'idée de formation continue, mais celle-ci doit être contextualisée. En effet, les compétences que l'on acquiert servent à résoudre des problèmes pratiques. Lorsqu'on se forme, c'est dans le but de résoudre des enjeux spécifiques. Cependant, cette formation contextuelle ne peut être acquise avant d'être immergé dans le contexte.

Les compétences en gestion des ressources humaines doivent être validées lors du recrutement. Il est donc crucial de bien choisir son directeur des ressources humaines. Si le recrutement est mal effectué, si la personne a été imposée, je peux comprendre, car cela arrive malheureusement dans de nombreuses Organisations où des DRH sont désignés sans discernement.

La problématique initiale doit être résolue dès le recrutement. On ne devrait plus évoquer des questions de compétence une fois la personne engagée, sauf si le recrutement a été mal réalisé. Dans ce cas, la responsabilité incombe à ceux qui ont procédé à l'embauche. En tant que DG ou PDG, il est essentiel de participer au recrutement du directeur des ressources





humaines. Si l'on se rend compte d'une erreur, il convient simplement de mettre fin à la collaboration. Nous agissons souvent trop sur la base des émotions. Je suis quelqu'un de très pragmatique, voire très froid. Le monde des affaires n'est pas une question de solidarité. Si vous n'êtes pas compétent, je vous licencie. C'est pourquoi je ne discute jamais des conditions d'embauche ni des salaires. Si vous estimez valoir 4 millions, je vous paierai ce montant. Si je pense que vous êtes compétent, vous travaillerez pour ce salaire. Si vous échouez, je vous renvoie, sans ressentiment. Cela ne signifie pas que je suis en colère ; je ne le suis pas. Je vous renvoie parce que vous ne pouvez pas accomplir votre tâche, mais après cela, je peux vous inviter à partager un verre. Voilà (rire).

## Les compétences que l'on acquiert servent à résoudre des problèmes pratiques. Lorsqu'on se forme, c'est dans le but de résoudre des enjeux spécifiques

### Avez-vous l'impression d'avoir pleinement abordé tous les aspects de notre entretien ?

Je pense que nous avons bien exploré la question et qu'il est évident de reconnaître l'importance de ce tandem au sein d'une entreprise, ainsi que celle des ressources humaines, donc du capital humain. Aujourd'hui, il est essentiel de rappeler aux DRH leur rôle crucial dans l'entreprise et de leur faire comprendre que les solutions ne viennent pas d'elles-mêmes. Les solutions qui émergent d'une bonne exécution de leurs tâches dépendent de leur capacité à vendre leur projet ou leur stratégie d'application à leur DG, qui a le dernier mot. Cela requiert une certaine habileté, une connaissance approfondie du DG et une compréhension de sa psychologie pour présenter les choses selon ses attentes.

### Votre mot de fin...

J'ai participé avec grand plaisir et attention aux JNRH 2024, et je suis ravi que ces journées aient mis en avant le capital humain et l'expertise locale. En tant que fervent panafricaniste, je suis convaincu que l'Afrique est le continent vers lequel le monde se tournera dans 30 ou 40 ans. L'Afrique redeviendra le moteur du développement mondial. Les Africains ont deux choix : se former et se préparer pour devenir des acteurs majeurs de cette mutation géopolitique et économique, ou rester des spectateurs sur leur propre continent.

Il est indéniable que nous ne sommes pas dans une situation très favorable actuellement. Prenez un pays comme la Côte d'Ivoire : les nationaux ne contrôlent que 5 % de l'économie. Dans la plupart des pays africains, ce chiffre ne dépasse pas 10 %. En Côte d'Ivoire, 95 % du tissu économique est constitué de PME, majoritairement locales, mais elles ne contribuent qu'à 20 % de la richesse créée. En revanche, 5 % des multinationales

génèrent 80 % de cette richesse. Cela explique pourquoi il est presque impossible de ressentir les effets d'une croissance soutenue si la richesse produite n'est pas générée par les locaux. La majorité de cette richesse est expatriée. L'enjeu de l'expertise locale est donc crucial pour la Côte d'Ivoire et pour le reste de l'Afrique. Cela ne signifie pas que nous sommes xénophobes ou protectionnistes, mais que nous agissons de manière logique, comme dans d'autres régions du monde.

Aux États-Unis, les Américains contrôlent leur économie. En France, les Français en font de même. Il n'y a donc aucune raison pour que les Africains ne contrôlent pas leur propre économie. Pour cela, il est nécessaire de se préparer, de mettre l'accent sur l'expertise locale, les compétences locales et les entreprises locales. Tout cela commence par un débat. Les discussions que nous avons eues aux JNRH nous permettent de prendre conscience, de nous organiser, de nous structurer et d'être force de proposition auprès des décideurs, afin de promouvoir l'expertise et les talents locaux. Je suis un fervent défenseur de l'économie libérale, mais dans ce cadre, il est impératif que les locaux soient les meilleurs.

Cela implique de s'organiser pour que, dans la compétition, les locaux soient à la hauteur. Je crois que des forums comme les JNRH sont d'une importance capitale. Je tiens à remercier une fois de plus Ange TRA BI SAHILI et toute son équipe d'EXPERTISE LOCALE pour avoir organisé et pour m'avoir invité à participer à cette 11<sup>ème</sup> édition des Journées nationales des ressources humaines.

J'espère que ma contribution a permis de susciter des pistes de réflexion. En effet, les solutions ne se trouvent pas du jour au lendemain. Il est essentiel de créer des pistes de réflexion sur lesquelles nous pourrions continuer à discuter, débattre et trouver des solutions adaptées à notre environnement, afin de renforcer les capacités locales, les compétences locales et les entreprises locales, pour que nous puissions contrôler nos économies. Cela est d'une importance capitale pour la redistribution des richesses et pour ressentir les bénéfices de la performance extraordinaire que connaissent de nombreux pays africains.

Merci, voilà ce que je souhaitais dire pour conclure.

# Et revoilà le HP RESORT

## UN RETOUR AUX SOURCES

Après une délocalisation temporaire à l'INP-HB, les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) retrouvent leur lieu d'origine, l'Hôtel Président de Yamoussoukro, pour l'édition 2024. Ce retour marque un moment symbolique pour cet événement phare qui rassemble les acteurs clés des ressources humaines en Côte d'Ivoire.

L'Hôtel Président, après une année de

réhabilitation, offre désormais un cadre amélioré, modernisé et propice aux échanges. Ce lieu emblématique, ayant accueilli les premières éditions des JNRH, est prêt à renouer avec son histoire en accueillant de nouveau cet événement prestigieux.

Un retour important qui souligne l'évolution et la résilience des JNRH et au-delà des JNMétiers.

# Cocktail de bienvenue

## Une soirée d'accueil chaleureuse

Les Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) ont débuté en beauté, le mercredi 24 juillet 2024, avec un cocktail de bienvenue. L'événement s'est déroulé à "Yakro sur Seine" et a rassemblé les participants dans une ambiance conviviale et chaleureuse.

L'atmosphère, détendue et propice aux échanges, offrait aux participants, vêtus de blanc, l'occasion de renforcer leurs réseaux professionnels tout en profitant d'un cadre

enchanteur. Les lumières tamisées et la décoration raffinée ont ajouté une touche de sophistication à la soirée. Ce moment de convivialité, qui donnait le ton pour le reste des festivités des JNRH 2024, a sans aucun doute renforcé les liens entre les professionnels présents et posé les bases de collaborations futures prometteuses.





## 11<sup>ème</sup> édition des JNRH

# Un succès retentissant !

Les 26 et 27 juillet 2024, l'Hôtel Président de Yamoussoukro a accueilli la 11<sup>ème</sup> édition des Journées nationales des ressources humaines (JNRH). Cet événement incontournable du secteur des ressources humaines de la sous-région a rassemblé plus de 200 experts, dirigeants et praticiens autour du thème central : « Tandem DG – DRH face aux nouveaux enjeux RH ».

### Un démarrage en fanfare

La cérémonie d'ouverture a été ponctuée par des allocutions inspirantes. Ange Sahili, Président-Fondateur du Groupe EXPERTISE LOCALE et initiateur des JNRH, a chaleureusement souhaité la bienvenue aux participants. Nelly Tioko, Directeur-Associé d'EXPERTISE LOCALE et présidente du comité scientifique des journées, a présenté l'articulation scientifique de l'événement. Enfin, Sainy Kouakou, représentant du ministre de l'Enseignement Technique, a présidé la cérémonie avec un discours engageant.

### Un panel inaugural captivant

Le panel inaugural, axé sur "Le tandem DG - DRH face aux enjeux RH", a mis en lumière les défis et opportunités auxquels les entreprises doivent faire face. Stanislas Zézé, PDG de Bloomfield Investment,



et Loïc A. W Kengne, DG de SAAR Assurances, ont partagé leurs perspectives en tant que dirigeants d'entreprise, sous la modération éclairée de Togba Behi, DRH Central de CIE. Les discussions ont été riches et instructives, offrant des pistes de réflexion précieuses pour les participants.

#### **Des échanges fructueux et des ateliers enrichissants**

Au-delà du panel inaugural, les JNRH 2024 ont proposé une variété de sessions plénières, d'ateliers et de masterclasses. Ces sessions ont abordé des thématiques variées et cruciales pour la gestion des ressources humaines, permettant aux participants de bénéficier de l'expertise des intervenants et de partager les meilleures pratiques. Le maître-mot de ces deux jours de travaux

scientifiques a été le partage des connaissances et des solutions innovantes pour améliorer les pratiques professionnelles.

En définitive, cette 11e édition des Journées nationales des ressources humaines (JNRH) a été un franc succès, confirmant l'importance de cet événement dans le calendrier des ressources humaines en Côte d'Ivoire. Les échanges et réflexions menés durant ces deux jours promettent d'avoir un impact durable sur les pratiques RH des entreprises participantes. Rendez-vous est pris pour l'année prochaine, pour une 12e édition encore plus impactante dans l'écosystème RH sous-régional.

Alexis Kacou Bi


**Stanislas Zézé**

*PDG Bloomfield  
Investment Corporation*

**Loïc A. W. Kengne**

*DG SAAR Assurance*

## Le tandem DG - DRH face aux enjeux RH

Le panel inaugural a abordé un sujet fondamental pour les entreprises : « Le tandem DG - DRH face aux enjeux RH ». Animé par un duo d'experts reconnus, Stanislas Zézé, PDG de Bloomfield Investment, et Loïc A. W. Kengne, DG de SAAR Assurance, cet échange a tiré parti de leur expertise en tant que chefs d'entreprise. La modération, brillamment assurée par Togba Behi, DRH Central de CIE, a enrichi les discussions.

Les participants ont pu apprécier la fluidité des échanges, la clarté des enjeux soulevés, ainsi que l'inspiration qui a émané des

débats. Ce panel a mis en lumière les défis auxquels sont confrontés les dirigeants et les DRH dans la gestion des ressources humaines, un enjeu stratégique majeur pour la performance et le développement des entreprises.

Les thèmes clés abordés lors de ce panel inaugural ont permis aux participants d'approfondir leur réflexion sur la nature de la relation entre le DG et le DRH, leurs rôles respectifs, ainsi que les meilleures pratiques pour une collaboration efficace, dans un contexte économique et social en constante évolution.


**Béhi Togba**

*Directeur Central des  
Ressources Humaines CIE*

## Sébastien-Hervé Guéhi Apali

*Linguiste, traducteur-interprète et  
fondateur de Conference & Traduction*

# « L'anglais comme soutien à la croissance de l'entreprise »

Les panels de l'après-midi de la première journée des JNRH 2024 ont débuté avec une présentation de Sébastien-Hervé Guéhi Apali, linguiste, traducteur-interprète et fondateur de Conference & Traduction. Son intervention portait sur le thème : « L'anglais comme soutien à la croissance de l'entreprise ». Selon M. Guéhi, la capacité de la langue à s'adapter à une multitude de situations professionnelles, sociales et interculturelles est essentielle pour garantir une communication d'entreprise efficace à 360 degrés. Il souligne que l'anglais doit s'enraciner dans la vie quotidienne et être utilisé avec confiance et pertinence. « Il ne s'agit plus de se limiter au vocabulaire, à la grammaire ou à la conversation. Cela ne fonctionnera que si la langue est perçue comme un outil de développement stratégique. Une politique linguistique réfléchie est nécessaire », a-t-il affirmé avec conviction.



PREMIERE



**Eugénie Attia**

*Directrice Générale  
EGK HR*

**Rosemonde Diei-Yao**

*Experte RH*

## « Dialogue social, code du travail et gestion des conflits en entreprises »

La deuxième communication de la première journée des JNRH 2024 a été présentée par M. Mar Mao, en collaboration avec Mme Eugénie Attia, Directrice Générale d'EGK HR, et Mme Rosemonde Diei-Yao, Experte en Ressources Humaines. Le thème abordé était : « Dialogue social, code du travail et gestion des conflits ».

Selon ces trois experts, le dialogue social est fondamental pour promouvoir la paix sociale et favoriser la cohésion entre employeurs et employés. Cependant, des tensions émergent souvent en raison de l'application inégale du code du travail et des revendications salariales. Pour prévenir ces conflits, il est crucial de mettre en place des mécanismes de médiation efficaces et de sensibiliser les travailleurs à leurs droits. Un renforcement du dialogue entre les différentes parties prenantes pourrait instaurer un climat de confiance et de coopération, indispensable au développement économique de l'entreprise.

Il est primordial de gérer les conflits de manière transparente afin d'éviter qu'ils ne s'intensifient au sein de l'organisation. Le dialogue social est un processus dynamique qui se construit progressivement. En tant que Directeur des Ressources Humaines, il est essentiel de maîtriser la législation sociale ainsi que les outils de gestion des conflits.



**Mar Mao**

*Expert RH*

PLÉNIÈRE 2



**Dr Richmond Tche**

Directeur Associé  
HEALTH'SENSE

**Linda Gnassounou**

Directrice des Prestations  
Sociales à la CIE et Gérante  
MU2S (Mutuelle Sociale Santé)

## « Les mutuelles sociales comme outil de développement social et de gestion des ressources humaines »

« **L**es mutuelles sociales comme outil de développement social et de gestion des ressources humaines » constituait le troisième thème de l'après-midi de la première journée. Dr Richmond Tche, Directeur Associé chez HEALTH'SENSE, et Mme Linda Gnassounou, Directrice des Prestations Sociales à la CIE et Gérante de la MU2S (Mutuelle Sociale Santé), ont animé cette thématique. Dans leurs interventions respectives, ils ont souligné l'importance cruciale de la politique sociale des entreprises, qui représente aujourd'hui l'un des principaux leviers pour attirer, recruter et fidéliser les professionnels les plus qualifiés et talentueux sur le marché du travail.

Face à cette compétition pour les talents, les entreprises doivent également répondre aux exigences du développement durable, incarnées par la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Ainsi, l'intégration du développement social dans la gestion des ressources humaines devient le point de

convergence entre la politique sociale d'entreprise et le développement durable. L'objectif est de garantir simultanément l'efficacité économique, le respect de l'environnement et l'équité sociale.

Au regard de la diversité des enjeux, il est essentiel que nos organisations établissent en leur sein des entités dédiées, inclusives et plus autonomes pour mettre en œuvre leurs politiques sociales. C'est dans ce contexte que les mutuelles sociales prennent toute leur importance, leur statut offrant de nombreux avantages.

Il convient de noter que HEALTH'SENSE est un cabinet spécialisé dans l'amélioration de la qualité des prestations de santé, l'optimisation des dépenses de santé par la maîtrise des risques, ainsi que la maximisation de l'impact de la politique sociale d'entreprise.

3  
PLÉNIÈRE

3  
PLÉNIÈRE**José Félix Dié***Directeur Général CGF Gestion*

## « Épargne-Assurance & Politique Sociale »

José Félix Dié, Directeur Général de CGF Gestion, a été le premier intervenant lors de la deuxième journée de l'édition 2024 des JNRH. Sa communication portait sur le thème : « Épargne-Assurance & Politique Sociale ».

Au cours de son intervention, M. Dié a souligné l'importance de préparer sa retraite, en mettant l'accent sur la nécessité d'une politique sociale adaptée et sur les produits d'épargne retraite. Il a plaidé en faveur de la création d'un Plan Épargne dédié, en formulant plusieurs recommandations clés : épargner, investir, s'éduquer dans le domaine financier, bénéficier d'un accompagnement professionnel et préparer son projet de retraite.

En définitive, sur le plan financier, la retraite peut susciter des inquiétudes, notamment pour ceux qui n'ont pas suffisamment épargné ou planifié leur avenir. Le passage d'un revenu régulier à une pension souvent réduite peut entraîner des ajustements significatifs dans le mode de vie et les dépenses courantes, générant ainsi du stress et des préoccupations quant à la gestion des finances personnelles à long terme. M. Dié exhorte les entreprises à mettre en œuvre ces recommandations afin d'assurer un avenir financier serein à leurs employés.

## Cynthia Niamoutié Epe Amematekpo

*Directrice Générale Cilagri Cajou*

### « Construire une équipe pour une performance durable »

« **C**onstruire une équipe pour une performance durable » était le deuxième thème abordé lors de la seconde journée des JNRH 2024, présenté par Cynthia Niamoutié Epe Amematekpo, Directrice Générale de Cilagri Cajou.

Dès le début de son intervention, elle a souligné l'importance pour chaque collaborateur d'avoir une vision claire des objectifs de l'entreprise à court, moyen et long terme, afin d'optimiser son efficacité. Elle a ensuite précisé que la création d'une équipe performante et durable repose également sur la formation. Celle-ci permet aux collaborateurs non seulement de se perfectionner dans leurs domaines respectifs, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences, y compris des compétences techniques spécifiques.

« Chez nous, nous mettons l'accent sur la performance de nos équipes et leur offrons des opportunités de développement de carrière. Nous croyons au potentiel humain tout autant qu'à la technologie, et nous sommes convaincus que sans les ressources humaines, la technologie ne peut atteindre son plein potentiel », a-t-elle déclaré.

L'harmonie et la cohésion au sein de l'équipe passent également par une attention portée au bien-être personnel de ses membres. Partager les victoires avec l'équipe est primordial. Chaque distinction reçue est une source de fierté personnelle, mais elle représente aussi une victoire collective. Cela démontre à tous que leurs contributions sont significatives et essentielles à l'évolution et à la pérennité de l'entreprise.





**Dr Oumar Traoré**

*Managing Partner chez OPTIMUM*

## « Stratégie et prospective RH : gestion des métiers et compétences à l'ère de l'intelligence artificielle »

Dr Oumar Traoré, en tant que Managing Partner chez OPTIMUM, a présenté une intervention sur le thème : « Stratégie et prospective RH : gestion des métiers et compétences à l'ère de l'intelligence artificielle ».

Il a mis en avant l'importance pour les entreprises d'adopter une démarche de planification stratégique des effectifs, connue sous le nom de « Strategic Workforce Planning (SWP) », afin de gérer les impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers. L'objectif est de garantir que ces entreprises disposent des talents et des compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs stratégiques de manière résiliente et productive.

Voici ses recommandations :

1. Construire une vision commune avec toutes les parties prenantes pour préparer la transformation induite par l'IA.
2. Identifier, en collaboration avec les managers, les facteurs d'évolution externes et internes afin d'aligner les plans RH sur les objectifs de l'entreprise.
3. Utiliser l'approche SWP pour établir un benchmark continu sur l'évolution des métiers et des compétences.
4. Veiller à la montée en compétences numériques des collaborateurs concernant les avancées de l'IA, afin d'éviter les erreurs humaines dans l'interaction homme-machine.

**Djemissi Kamelan**

*Directeur général VAS*  
**INTERNATIONAL CONSULTING**

## « Comprendre les problématiques de gestion financière afin de mieux impacter la performance de votre entreprise »

« Comprendre les problématiques de gestion financière afin de mieux impacter la performance de votre entreprise » était le dernier thème abordé lors de la seconde journée des JNRH 2024. Djemissi Kamelan, Directeur général de VAS INTERNATIONAL CONSULTING, était le panéliste invité.

Quelle collaboration entre DRH et DFC ? La froideur des indicateurs financiers se heurte à la complexité des relations humaines. En effet, s'il existe un domaine où le Directeur Financier (DFC) peut se sentir démunie, c'est bien celui de l'équation délicate du lien social, qui relève principalement de la compétence du DRH. Ces deux directions, bien que parfois en désaccord, exercent une influence considérable sur les performances de l'entreprise, en raison de la nature stratégique de leurs expertises respectives. La fonction Finance et les Ressources Humaines sont-elles donc irréconciliables ? Sont-elles incapables de collaborer ? Pour concilier performance économique et épanouissement des salariés, ces deux rouages essentiels de l'organisation doivent impérativement surmonter leurs divergences.

Comment avancer concrètement dans la même direction ? Voici quelques suggestions :

1. Partager la vision des risques et des enjeux : Cela s'applique particulièrement au pilotage de la masse salariale, un sujet souvent conflictuel. En l'absence d'objectifs et de méthodes définis ensemble, les équipes peuvent se retrouver à produire des données détaillées mais superflues, rendant le pilotage inefficace. La quête d'un outil miracle ne pourra jamais remplacer l'absence d'un objectif partagé et d'un dialogue constructif.
2. Progresser en « culture générale » : Cela implique une formation mutuelle, tant en finance pour les RH qu'en appréciation des données qualitatives pour les financiers, ainsi qu'en statistiques et en psychosociologie du travail pour les deux parties. Cette approche favorisera une compréhension croisée des problématiques spécifiques à chacun.





**Soro Ben Ladji**

*DRH BNETD*

## « Éthique en entreprise »

Lors de son intervention sur le thème « Éthique en entreprise », Soro Ben Ladji, DRH du BNETD, a souligné les objectifs fondamentaux de cette démarche, qui jouent un rôle essentiel dans la réputation des organisations.

Tout d'abord, il a insisté sur l'importance du respect, qui est crucial pour assurer l'attractivité et la fidélité des clients, des employés, des partenaires commerciaux, ainsi que de la société dans son ensemble. Une entreprise qui valorise le respect établit des bases solides pour des relations durables, a-t-il précisé.

Ensuite, la confiance des parties prenantes a été identifiée comme un élément primordial. Elle constitue la pierre angulaire des relations mutuellement bénéfiques, favorisant ainsi des collaborations renforcées et un climat de travail positif.

La gestion des risques a également été mise en avant comme un enjeu majeur. Les entreprises doivent être préparées à faire face aux risques juridiques, réglementaires et réputationnels, tout en minimisant les chances de poursuites judiciaires, de sanctions et de dommages à leur image.

La transparence et la responsabilité sont des valeurs fondamentales pour renforcer la crédibilité de l'entreprise. En assumant ses choix et en communiquant de manière claire, une organisation permet aux parties prenantes de prendre des décisions éclairées.

L'éthique en entreprise ne se limite pas à des considérations internes ; elle vise à établir un modèle économique plus durable et responsable. Dans un monde devenu complexe et interconnecté, les attentes des consommateurs, des investisseurs et des autres acteurs de la société se tournent vers des comportements éthiques et responsables de la part des entreprises.

En adoptant une démarche éthique solide, les entreprises peuvent créer de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes et contribuer à la construction d'un monde plus juste et durable. La communication claire des valeurs éthiques, la mise en place de formations, de programmes de sensibilisation, ainsi que des mécanismes de signalement et des évaluations régulières, sont autant d'initiatives qui favorisent une culture éthique et encouragent des comportements responsables parmi les collaborateurs.

# « Relation DRH et les autres services de l'entreprise »

**A**u cours de sa présentation, Mme Békanty Amon Coulibaly, Chef du département RH, Juridique et Fiscal de STL Abidjan, a souligné l'importance pour le DRH d'établir des relations constructives avec les autres services via 6 compétences clés : communication ouverte, résolution constructive des conflits, programmes de reconnaissance, confiance et respect mutuel, cadre de travail positif, développement des compétences managériales.

Pour mettre en œuvre ces compétences, le DRH doit

instaurer des réunions régulières, former des équipes de médiation, développer des programmes de reconnaissance, organiser des activités de team building et proposer des formations aux managers.

Il est également recommandé d'encourager une culture de communication ouverte via des outils de feedback, de promouvoir des initiatives de bien-être et d'évaluer régulièrement l'impact des programmes, afin que le DRH contribue à créer un environnement collaboratif au sein de l'entreprise.

**Békanty Amon  
Coulibaly**

*Chef du département RH,  
Juridique et Fiscal STL Abidjan*



EXPERTISE  
LOCALE

Ahmed Diarra

DRH Ecobank CI

## « Les défis du recrutement et la rétention des salariés: Les leviers contre le turnover élevé »

Pour résumer l'essentiel de la présentation de Ahmed Diarra, DRH de Ecobank CI, nous retenons que celle-ci a débuté par un aperçu économique, mettant en lumière des chiffres clés sur l'inflation, la moyenne d'âge de la population, ainsi que le fait que le pays est le deuxième plus cher d'Afrique, avec 80 % des activités concentrées à Abidjan. Des données sur les secteurs d'activité dynamiques ont également été présentées.

Concernant les défis du recrutement, l'accent a été mis sur l'importance de cartographier les collaborateurs afin de comprendre leurs profils, motivations et aspirations. Cette démarche est cruciale pour attirer les talents en période de pénurie de main-d'œuvre.

Pour ce qui est de la rétention des salariés, les principales causes de départ ont été identifiées, accompagnées de méthodes pour détecter un turnover élevé. Des solutions concrètes ont été proposées pour fidéliser les talents, notamment :

- L'optimisation des processus RH (rémunération, mobilité, formation, qualité de vie au travail).

- L'amélioration de la gestion des carrières.

- Le renforcement de l'engagement des employés et de la marque employeur.

Des cas pratiques ont illustré les enjeux de recrutement et de rétention, ainsi que des échanges sur les bonnes pratiques.

En conclusion, cette présentation a permis d'explorer les défis du recrutement et de la rétention des talents, tout en proposant des solutions concrètes pour réduire le turnover élevé.

# « Le développement des employés par la formation : Compétences et performances au travail »

Roselyne Kalou, DRH du Groupe Easy Holding Sasu Sénégal, et Dr Yves Roland Alliman, DRH Régional chez OLAM OLAM, ont co-animé un panel sur le thème : « le développement des employés par la formation : Compétences et performances au travail ». Ils ont mis en avant que le développement des employés à travers la formation se décline en cinq étapes essentielles :

1. Identification des besoins de formation : Il est crucial de préciser les besoins en formation en se posant toutes les questions nécessaires pour déterminer la bonne orientation.
2. Choix des stratégies : Il convient d'opérer des choix stratégiques qui harmonisent les intérêts des employés avec ceux de l'organisation.

3. Supports d'apprentissage : Il est important de sélectionner des supports d'apprentissage adaptés tant à la cible qu'à l'organisation.

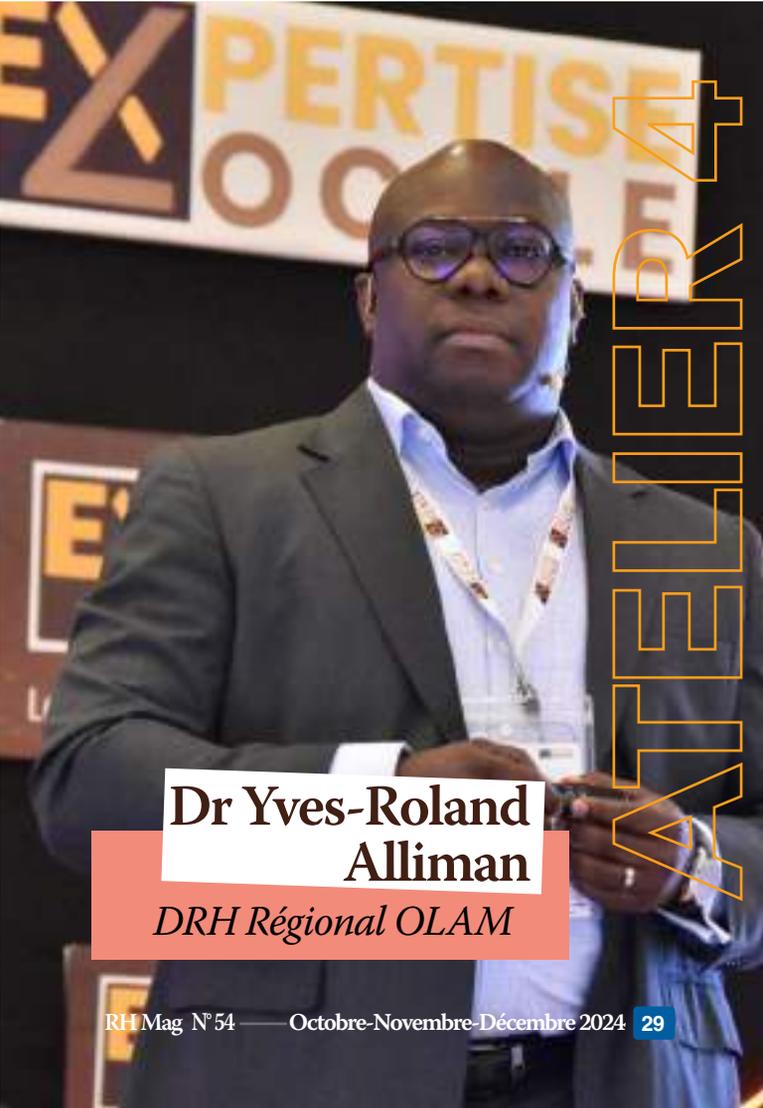
4. Accompagnement du transfert : Préparer les apprenants et les impliquer activement dans le processus de développement est primordial.

5. Suivi de l'impact : Évaluer régulièrement l'efficacité de la démarche et établir un plan d'amélioration continue est indispensable.



**Roselyne Kalou**

*DRH Groupe Easy Holding  
Sasu Sénégal*



**Dr Yves-Roland  
Alliman**

*DRH Régional OLAM*



**Alexis**  
**N'Guessan-Zoukou**  
*Secrétaire Général SEMPA*

## « DRH : Se préparer pour le palier supérieur »

*La master class 1 de ces JNRH a été conçue pour aider les DRH à se projeter dans des rôles stratégiques au sein de leurs organisations. Alexis N'Guessan-Zoukou, Secrétaire Général de SEMPA, a partagé des insights basés sur son expérience, soulignant l'importance de la préparation proactive.*

Les thèmes qu'il a approfondis en collaboration avec son auditoire a tourné autour des points suivants :

**La vision stratégique** qui allie « Alignement RH et business » : « Les DRH doivent comprendre non seulement la gestion des personnes, mais aussi comment les RH contribuent aux résultats financiers et à la stratégie globale de l'entreprise » ; et « Anticipation des besoins futurs » : « il faut souligner l'importance d'une planification efficace pour répondre aux évolutions du marché ».

**Les compétences clés** avec le leadership transformationnel : Encourager une approche inspirante et motivante pour guider les équipes durant les périodes de changement ; et la formation continue : Recommandation de programmes de développement personnel pour renforcer les compétences en management et en stratégie.

**La culture d'entreprise** qui implique l'engagement des employés : Techniques pour créer un environnement de travail positif, favorisant la collaboration et la créativité ; et la diversité

et inclusion : Stratégies pour bâtir une équipe diversifiée, reflet des valeurs modernes d'équité et d'inclusion.

**La technologie et innovation** : Digitalisation des processus RH : Adoption d'outils technologiques pour optimiser le recrutement, la gestion des performances et la formation. Analyse des données : Utilisation des analytics pour identifier les tendances et améliorer la prise de décision.

**Réseautage et collaboration** : Échanges entre pairs : Importance de participer à des forums, conférences et groupes de discussion pour partager des expériences et des stratégies ; et partenariats stratégiques : Collaborations avec d'autres départements pour renforcer l'impact des initiatives RH.

Alexis Zoukou a encouragé les participants à se voir non seulement comme des gestionnaires, mais comme des partenaires stratégiques au sein de leur organisation. En se préparant pour le palier supérieur, les DRH peuvent jouer un rôle clé dans la transformation et la réussite globale de leur entreprise. Cette master class a constitué une opportunité précieuse pour les professionnels RH d'échanger, d'apprendre et de se projeter dans leurs carrières.



**Nelly Tioko**

*Experte en RH*



**Parfait Touré**

*Médecin spécialiste en santé mentale*

## « Comment la santé mentale peut impacter la performance des entreprises »

*Lors de la deuxième masterclass des JNRH 2024, Nelly Tioko, experte en RH, et le Dr Parfait Touré, médecin spécialiste en santé mentale, ont mis en évidence l'impact crucial de la santé mentale sur la performance des entreprises à travers la thématique : « comment la santé mentale peut impacter la performance des entreprises »*

Les speakers ont souligné que la prise en compte du bien-être psychologique des employés n'est plus seulement une obligation morale, mais constitue désormais un véritable enjeu économique. Selon eux, "les entreprises qui investissent dans la santé mentale de leur personnel peuvent s'attendre à des retombées positives sur plusieurs fronts" dicit Dr Touré. Tout d'abord, "ces investissements se traduisent par une amélioration significative de la productivité et de l'engagement des employés. De plus, ils permettent une réduction substantielle des dépenses de santé, souvent liées au stress et à

l'épuisement professionnel. Enfin, cette approche contribue à l'amélioration globale de la culture d'entreprise" a renchérit Nelly Tioko.

Les experts ont ensuite affirmé que ces bénéfices cumulés renforcent la position des entreprises sur un marché de plus en plus compétitif. Ils appellent donc les dirigeants à intégrer la santé mentale comme un élément clé de leur stratégie, alliant ainsi responsabilité sociale et performance économique.

Cette intervention sur la santé mentale en entreprise lors des JNRH 2024 s'inscrit dans un contexte où le bien-être au travail prend une importance croissante, notamment à la suite des bouleversements engendrés par la crise sanitaire. La communication a invité les entreprises à repenser leur approche du capital humain pour garantir leur pérennité et leur croissance.

MASTER CLASS 2

# Le BIMMMMM de la Ligue des Pros

Le jeudi 25 juillet 2024, la Ligue des Pros a marqué un moment fort des Journées nationales des ressources humaines (JNRH). Organisé par COMMUNIQUE, cet événement sportif a rassemblé de nombreux participants venus célébrer l'esprit d'équipe et la compétition amicale.

La journée a été ponctuée par une série de rencontres sportives où les professionnels des ressources humaines ont eu l'occasion de se mesurer dans une ambiance conviviale et dynamique. La Ligue des Pros a permis ainsi de renforcer les liens entre les participants, tout en promouvant le bien-être et l'esprit sportif

au sein des entreprises.

L'événement a été salué pour son organisation impeccable et l'engagement des participants, mettant en avant l'importance de l'activité physique dans le cadre professionnel. La Ligue des Pros s'affirme ainsi comme un rendez-vous incontournable des JNMétiers, alliant sport, partage et innovation dans le domaine des ressources humaines. Cela démontre, à ceux qui en douteraient encore, l'impact positif du sport sur la performance et le moral des professionnels, à travers la cohésion et la motivation des équipes.



# Partenaires & sponsors

Lors des Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH) 2024, la participation active des partenaires et sponsors a été particulièrement marquante. Cet événement, rassemblant professionnels et experts du secteur, a bénéficié d'un soutien significatif qui a enrichi les discussions et ateliers proposés.

Les sponsors, issus de divers domaines d'activité, ont joué un rôle crucial en apportant des ressources financières et logistiques. Leur engagement a permis d'organiser des conférences de grande qualité, axées sur les nouvelles tendances et innovations en gestion des ressources humaines.

Cette collaboration fructueuse a non seulement renforcé les liens entre les entreprises et les professionnels RH, mais a également encouragé l'émergence de nouvelles idées et pratiques. Les participants ont vivement salué l'implication des sponsors, soulignant l'importance de ces partenariats pour le succès de l'événement.

En résumé, la présence remarquable des partenaires et sponsors a été un facteur clé dans la réussite de cette édition 2024 des JNRH, illustrant l'importance de la coopération entre le secteur privé et les professionnels des ressources humaines.



# LES JOURNÉES



# EN IMAGES



**D**écouvrez notre galerie photo retraçant les grands moments des Journées nationales des ressources humaines 2024. Cet événement incontournable a rassemblé des professionnels passionnés autour de conférences inspirantes, d'ateliers interactifs et d'échanges enrichissants. Côté ludique, les balades dans la belle ville de Yamoussoukro et le diner gala ont occupés les participants. Revivez les temps forts et plongez-vous dans l'ambiance dynamique de ces journées.





## Nelly Tioko

*Directrice-Associée EXPERTISE LOCALE  
& Présidente du comité scientifique*

## « Les retours des intervenants et des participants sont extrêmement encourageants »

La structure, EXPERTISE LOCALE est l'organisatrice de ces Journées nationales des ressources humaines (JNRH) ; femme investie et impliquée dans l'univers RH, elle assure la présidence du comité scientifique des JNRH. A ce titre, nous avons croisé Nelly Tioko pour nous partager son avis sur la tenue des JNRH 2024 et nous parler des perspectives des journées.

**RH Mag : Bonjour Mme Tioko, merci de nous accorder cette interview. Pour commencer, quelles sont vos impressions sur cette 11ème édition des Journées nationales des ressources humaines ?**

**Mme Nelly Tioko :** Bonjour et merci de m'inviter. Les Journées nationales des ressources humaines de cette année ont été un véritable succès. L'accueil chaleureux à l'Hôtel Président et l'engagement des participants ont créé une atmosphère dynamique et collaborative. Nous avons pu réunir des experts de divers horizons, ce qui a enrichi les discussions. Le thème « Tandem DG – DRH face aux nouveaux enjeux RH » a particulièrement résonné, car il aborde des défis actuels cruciaux pour notre secteur. Enfin nos équipes à l'organisation se sont véritablement investies à la tâche pour nous offrir cette belle cérémonie.

**Quel est, selon vous, le bilan de cet événement ?**

Le bilan est très positif. Nous avons enregistré plus de 200 participants, et les retours des intervenants et des participants sont extrêmement encourageants. Les ateliers et les conférences ont permis d'explorer des solutions innovantes pour mieux faire face aux enjeux RH contemporains. De plus, la mise en réseau entre dirigeants et praticiens a favorisé des échanges fructueux qui, je l'espère, se traduiront par des collaborations futures.

La qualité des participants ainsi que le nombre de cabinets de formation, de praticiens et de gestionnaires de cette fonction ayant choisi de s'engager dans cette activité sont également à souligner. De plus, cette année, nous avons lancé des master-classes qui ont reçu des retours très encourageants. Ces sessions ont proposé des méthodologies pratiques et des conseils concrets, se distinguant des formats habituels tels que les ateliers et les plénières.

**Quelles sont vos perspectives pour les prochaines éditions des JNRH ?**

Nous envisageons d'élargir le champ des thématiques abordées pour inclure des questions émergentes telles que l'impact des nouvelles technologies sur les ressources humaines et la gestion de la diversité en entreprise. Nous souhaitons également renforcer notre partenariat avec des institutions académiques afin de favoriser l'innovation et la recherche dans le domaine des RH. En somme, notre objectif est de continuer à faire des JNRH une plateforme incontournable pour le développement des ressources humaines en Afrique.

C'est toujours un plaisir de partager notre passion pour les ressources humaines et de travailler ensemble pour un avenir meilleur.

# 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](http://www.prubelife.com)



## Les compétences comportementales, nouvelles clés de l'employabilité !

Aniéla Ve Kouakou

Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique

**Pour être recruté puis être performant au travail, le savoir-faire et les seules compétences techniques ne suffisent plus. Salariés et managers doivent développer des qualités non professionnelles qui relèvent du soi ! En fonction, le collaborateur recruté doit trouver sa juste place, avoir les réflexes adaptés à l'environnement et porter les valeurs en phase avec l'entreprise. Rappelons-le, un mauvais recrutement coûte cher aux deux parties, employeurs et employés !**

**Ainsi, la compétence comportementale, humaine, le savoir-être encore appelée « soft skill », réfère à la personnalité d'un individu. A l'inverse des « hard skills ou encore compétences techniques », elles, demandent de l'interaction humaine.**

### Etre ou Faire ?

Prendre le contrôle de sa vie commencerait par un travail introspectif sur notre identité c'est le sens même du verbe Être dans ce concept. Ensuite, en nous appuyant sur ce que nous sommes, nous pourrions choisir notre propre chemin et aussi décider d'agir pour soi, en soi et sur soi : cela serait le sens du verbe Faire. Enfin, dans l'action, n'oublions pas que c'est l'Être

qui est en mouvement qu'on en soit conscient ou pas !

« *A l'inverse des compétences techniques, il n'est pas possible de déléguer aux robots les compétences comportementales* ». Jérôme Hoarau, co-auteur avec Fabrice Mauléon et Julien Bouret du Réflexe Soft skills (Dunod 2014)

Jérôme Hoarau ajoute et précise que : « l'évolution du monde du travail, notamment avec la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, nous obligerait à miser sur le capital humain, donc les soft skills. Certaines d'entre elles deviennent des clés de l'employabilité de nos futurs talents :

1. Le sens de l'organisation et la gestion du temps : compétences essentielles qui permettent la tenue, l'organisation et l'avancée de tout projet.
2. La motivation : principal levier qui aide à réaliser sa mission avec entrain et de toujours aller plus loin.
3. La curiosité : elle permet d'identifier des pistes de solutions et de trouver les réponses aux questions qu'on se pose.
4. La confiance en soi et l'assertivité qui contribuent au fait d'avoir une vision réaliste de nos capacités. Par ailleurs,

croire en nos aptitudes permet de mieux gérer nos émotions et atteindre nos objectifs.

5. L'intelligence émotionnelle : une des principales compétences recherchées chez les managers en 2022 ; elle permet à l'individu d'identifier ses émotions et également celles de son entourage.
6. L'adaptabilité et la flexibilité : 2020 aura mis en lumière ces qualités essentielles qui facilitent l'acclimatation au changement dans nos environnements. Elles sont d'ailleurs régulièrement mentionnées dans les fiches de poste.
7. La fiabilité et l'intégrité : compétences souvent recherchées par les dirigeants pour leurs collaborateurs qui devront porter avec vérité leur vision.

Les compétences comportementales occupent une place importante dans l'environnement du travail. Elles permettent de marquer la différence en révélant notre authenticité et notre particularité, elles contribuent aussi à développer des compétences techniques en lien avec les métiers à exercer. Avoir conscience de ce que nous sommes, permettrait donc quelque part d'agir en conscience et avec efficacité.



## Bilan de l'exercice 2022-2023

# Le FDFP réaffirme son engagement pour le développement du capital humain en Côte d'Ivoire

Le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) a organisé, ce jeudi 4 juillet 2024, une séance d'information et de communication à destination des organes de presse. L'événement, qui s'est tenu à la Maison de la recherche, de développement et de l'innovation (MRDI) de Grand-Bassam, avait pour thème central "La contribution du FDFP au développement du capital humain en Côte d'Ivoire" et visait à communiquer sur les activités du Fonds et son bilan 2022-2023, période coïncidant avec la prise de fonction du Dr Philippe N'Dri au poste de secrétaire général. L'objectif, in fine, était de permettre une large diffusion de ces informations auprès des populations cibles.

Dans son intervention introductive, le Dr N'Dri a souligné l'importance cruciale du développement du capital humain pour l'essor économique et social de la Côte d'Ivoire. « Nous avons reçu pour mission du Chef de l'Etat d'accompagner au développement de l'économie nationale à travers le développement des compétences des entreprises car ce sont elles qui font l'économie du pays. En leur sein, les premières ressources sont évidemment les ressources humaines et notre mission c'est de qualifier ces ressources et développer ses compétences à travers les formations de sorte qu'elles soient en capacité de produire de la valeur ajoutée et accompagner cette économie. Cependant il va falloir donner cette information à nos interlocuteurs qui sont les entreprises à travers les entreprises de presses. Nous avons souhaité faire comprendre aux organes de presse notre système de fonctionnement afin de mieux le relayer et engager nos interlocuteurs à prendre en charge la

problématique de développement des compétences par la formation au sein de leurs entreprises. C'est un peu là tout le sens de cette rencontre d'aujourd'hui. (...) Si le FDFP joue un rôle central dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre ivoirienne, contribuant ainsi à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité de nos entreprises c'est grâce à tous ces efforts », a déclaré le Dr Philippe N'Dri.

Un point fort de la matinée a été la présentation détaillée du dispositif de financement du FDFP. Les responsables ont expliqué les différents mécanismes mis en place pour soutenir la formation professionnelle, tant initiale que continue, dans divers secteurs de l'économie ivoirienne. Parmi les réalisations majeures du FDFP au cours de la période 2022-2023, on peut noter : 14 262 entreprises bénéficiaires de plans de formation agréés au profit de 290 583 salariés ; 4 681 TPE bénéficiaires d'actions de formations dans le cadre de projets collectifs ; 206 projets de formations agréés pour 28 853 bénéficiaires ; 4 896 jeunes formés en vue de leur recrutement auprès d'une cinquantaine d'entreprises dans le cadre de « projets emploi qualification (Apprentissage) » ; 1 961 jeunes dans le processus d'insertion dans des Activités génératrices de revenus (AGR) à l'issue de leur formation dans le cadre des projets d'Insertion (GERME) ; le renforcement des partenariats avec le secteur privé pour mieux aligner les formations aux besoins du marché du travail ; l'introduction de programmes de formation en ligne pour élargir l'accès à la formation professionnelle, notamment dans les zones rurales etc...



## Happ



## Prise de conscience: Être manager est un métier à part entière

**Laetitia Kakou-Marceau**

*Fondatrice / gérante du Cabinet Laetitia Pujol (Conseil, Formation, Coaching professionnel)*

Dans le monde professionnel, il est courant de voir des employés performants se hisser au rang de manager, souvent en reconnaissance de leurs compétences techniques et de leurs contributions opérationnelles. Cependant, il y a une prise de conscience qui tarde parfois à se faire : être manager n'est pas simplement une extension de notre métier opérationnel, c'est un métier à part entière, avec ses propres exigences, responsabilités et compétences. De cette prise de conscience découle une approche plus stratégique du management, axée sur la performance du capital humain et sur la nécessité de faire grandir ses équipes.

Le passage du statut d'expert opérationnel à celui de manager peut être déstabilisant. En tant qu'expert, notre valeur est souvent mesurée par notre capacité à résoudre des

problèmes techniques, à livrer des projets dans les délais et à maintenir un haut niveau de productivité. Mais le rôle de manager dépasse ces compétences. Il nécessite une vision d'ensemble, une capacité à inspirer, à coacher, et à prendre des décisions stratégiques pour le bien de l'équipe et de l'organisation. En outre, il faut désormais se concentrer sur la performance du capital humain, c'est-à-dire la capacité à maximiser le potentiel de chaque membre de l'équipe, car c'est à travers eux que se réalise la véritable performance de l'entreprise.

Les défis du passage au management La gestion d'équipe demande une maîtrise de compétences souvent absentes dans les rôles purement techniques. Le management implique la gestion des personnalités, la résolution des conflits, la motivation des équipes, et la facilitation de la communication et de la collaboration. Plus encore, il s'agit de faire grandir

ses équipes en leur donnant les moyens de se développer, tant sur le plan personnel que professionnel. Pour ce faire, un manager efficace ne doit pas se contenter d'exiger des résultats, mais doit aussi investir dans le développement continu de ses collaborateurs.

Gérer les équipes : un savoir-faire spécifique

Certains managers, confrontés à la pression des résultats, peuvent être tentés de manager par la peur, pensant que cela favorisera l'efficacité. Toutefois, cette approche ne peut qu'entraîner un climat de travail toxique, où la créativité et l'engagement des équipes sont étouffés. À l'inverse, un bon manager doit s'attacher à grandir lui-même en tant que leader, en améliorant continuellement son leadership par le biais d'une auto-évaluation régulière et en cherchant à inspirer ses équipes plutôt qu'à les contrôler. Le leadership par l'exemple, basé sur

# Être un Bon Manager



la confiance et le respect mutuel, est un levier puissant pour libérer le potentiel des équipes et améliorer leur performance.

Éviter le piège du management par la peur

Beaucoup de managers se retrouvent à jongler entre leurs responsabilités opérationnelles et managériales. Cette double casquette peut créer des tensions, surtout si l'on considère le management comme un simple complément à notre travail quotidien. Pourtant, pour exceller dans ces deux domaines, il est crucial de reconnaître que le management nécessite du temps, de l'énergie et de l'engagement, au même titre que n'importe quelle autre fonction. En mettant l'accent sur le développement des compétences managériales et le leadership, un manager peut plus efficacement mobiliser son équipe et ainsi accroître la performance du capital humain.

Trouver l'équilibre entre rôle opérationnel et managérial

Prendre conscience que le management est un métier en soi est la première étape pour devenir un manager efficace. Cette prise de conscience pousse à se former, à développer de nouvelles compétences et à adopter une approche plus réfléchie et stratégique dans la gestion de l'équipe. C'est aussi accepter que le succès en tant que manager ne se mesure pas seulement par ses propres réalisations,

mais par la capacité à faire grandir les autres et à les guider vers la réussite collective. De plus, il s'agit d'un cheminement personnel, où l'on cherche à grandir en tant que leader tout en contribuant à l'épanouissement des membres de son équipe.

Le management, un métier à part entière à développer

Être un bon manager ne s'improvise pas. C'est un métier qui demande un apprentissage continu, une réflexion constante sur ses pratiques et une réelle volonté de servir les autres. En reconnaissant le management



comme une profession à part entière, les managers peuvent mieux naviguer dans leurs responsabilités, éviter l'épuisement professionnel et surtout, permettre à leurs équipes de prospérer. Cette prise de conscience est non seulement bénéfique pour le manager, mais également pour toute l'organisation, qui en ressort plus forte et plus cohérente, avec un capital humain maximisé et une culture d'entreprise basée sur la croissance collective.





## Entretien d'embauche : comment bien expliquer sa motivation ?

**Dr Rachel Youant Koffi**

*EXPERTE RH*

L'un des objectifs fondamentaux d'un entretien pour le candidat, c'est de parvenir à montrer et à démontrer sa motivation pour le poste. Il y a des réponses classiques qui se fondent sur l'expérience, les compétences, la formation, etc. Mais je me propose de vous donner d'autres pistes.

Pour expliquer votre motivation:

Parlez de l'entreprise elle-même : votre intérêt pour son secteur d'activités, son positionnement, ses activités, sa notoriété, ses services. Si vous épousez ses valeurs et sa culture pris sur sa page internet, indiquez le dans vos motivations.

Comme exemple : le secteur d'activités dans lequel évolue votre entreprise me passionne depuis quelques années. En sus, votre entreprise est réputée pour sa bonne politique de qualité de vie au travail et de la valorisation du capital humain. C'est pourquoi, je souhaite vous rejoindre.

Le poste : parlez de ce qui vous intéresse dans le poste. Mettez l'accent sur les raisons qui vous poussent à vouloir

obtenir ce poste. Comme exemple : Si vous êtes commercial, vous direz que j'aime beaucoup le contact avec la clientèle. Mes précédents postes m'ont permis d'avoir d'excellents résultats à l'issue de mes évaluations. Être commercial au sein de votre entreprise qui se situe dans un secteur que j'apprécie fortement est une belle opportunité pour faire croître votre chiffre d'affaires.

Apprendre de nouvelles compétences : Les recruteurs apprécient les personnes qui font le choix d'un poste afin d'obtenir de nouvelles compétences. Ce qui voudrait dire que ce candidat va s'investir pleinement dans son emploi et s'adapter assez rapidement.

Votre projet de carrière : Il est très important d'indiquer au recruteur que le poste s'inscrit dans votre projet de carrière. Expliquez comment le poste vous permettra de suivre votre plan de carrière, ceci montre bien que vous êtes ambitieux. Comme exemple : Rejoindre votre entreprise en tant qu'assistante comptable me donnera la possibilité de démontrer mes capacités et évoluer vers un poste de comptable et pourquoi pas

atteindre mon objectif qui est de devenir responsable comptable avant cinq ans comme prévu dans mon projet de carrière. Vous montrez ainsi votre détermination et votre objectif.

Tout ceci ne constitue que des orientations. Mais ce qu'il faut réellement faire pour répondre à cette question est de vous interroger lors de la préparation de l'entretien: pourquoi je souhaite intégrer cette entreprise ? qu'est-ce qui me motive dans le poste ? Ce poste s'inscrit-il dans mon projet de carrière ? C'est un bon exercice pour rester vous-même.

Bon courage !



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

**Intérim**  
**Sous-traitance**  
**Travail temporaire**

**Recrutement**

**Formation**

**Audit  
& Conseil RH**

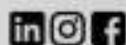
**Portage salarial  
& Gestion de la paie**



+225 27 21 25 50 74

Nous choisir, c'est avancer.

✉ [info@eliteinterim.ci](mailto:info@eliteinterim.ci) [www.eliteinterim.ci](http://www.eliteinterim.ci)



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

# Pierre-Ange Désiré Danho

Secrétaire Général de la Caisse des Dépôts  
et Consignations de Côte d'Ivoire (CDC-CI)

**" La finance verte  
constitue pour la CDC-CI  
un levier important dans  
le cadre de sa mission  
d'investisseur "**

La Caisse des dépôts et consignations de Côte d'Ivoire (CDC-CI) joue un rôle crucial dans le financement des projets d'intérêt général dans le pays. Sous la direction de son secrétaire général, Pierre Ange Désiré DANHO, la CDC-CI s'est engagée dans une démarche ambitieuse visant à soutenir la transition écologique à travers la finance verte. M. DANHO, diplômé du programme certifiant CEMSTRAT2 d'HEC Paris, a pu approfondir ses compétences dans des domaines clés tels que la finance, le leadership et la transformation stratégique. Fort de cette expérience enrichissante, il a élaboré un plan opérationnel visant à aligner les activités de la CDC-CI sur les objectifs de la "Révolution Verte" en Côte d'Ivoire.

**La finance verte était au cœur de la formation que vous avez suivie. Comment pourriez-vous définir cette notion et quelles en sont les principales caractéristiques ?**

Lorsqu'on parle de finance verte, l'on fait référence à l'environnement et surtout à tout ce qui relève de la mobilisation de ressources contribuant au financement de projets bénéfiques pour l'environnement. Aujourd'hui, la problématique de la pollution de notre planète constitue une urgence partagée par tous les gouvernements. C'est pourquoi les politiques économiques actuelles inscrivent la protection de l'environnement comme priorité. Une chose est d'inscrire la protection de l'environnement comme priorité, l'autre chose et la plus importante consiste à mobiliser des financements pour donner du sens à cet engagement.

En termes de caractéristiques, les plus importantes à mon sens sont l'innovation et l'impact. L'innovation, au regard du potentiel de ressources disponibles qui nécessitent des projets innovants et l'impact, parce que les projets financés doivent contribuer à réduire l'impact carbone.

**Selon vous, quels pourraient en être les avantages pour la Côte d'Ivoire ?**

Aujourd'hui, le dérèglement climatique est une réalité partout dans le monde et notamment dans

notre pays, la Côte d'Ivoire. C'est à effet que la Côte d'Ivoire a accueilli en 2022 la COP 15 avec pour thème la restauration des terres dégradées et l'agriculture du futur. Le thème de cette conférence, en lui-même, met en évidence les avantages pour notre pays en termes de préservation de notre agriculture, qui constitue un levier majeur du développement économique de la Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, plusieurs mécanismes et ressources relatives à la finance verte existent au plan international. C'est autant d'opportunités de financement pour notre pays permettant de concilier développement et environnement.

**Pourquoi la CDC-CI a-t-elle décidé d'investir dans le développement du capital humain de ses cadres, en envoyant notamment M. DANHO suivre la formation certifiante CEMSTRAT2 d'HEC Paris ? Quels sont les objectifs stratégiques de la CDC-CI derrière cet investissement dans la formation de ses équipes ?**

Il existe aujourd'hui plusieurs sources de financement et initiatives qui constituent des alternatives nouvelles et additionnelles qui permettent de porter des investissements rentables, durables et respectueux de l'environnement. Cependant, ces sources et initiatives demeurent peu exploitées par les pays africains.

A cet effet, la finance verte constitue pour la CDC-CI un levier important dans le cadre de sa mission d'investisseur pour l'intérêt général, dans un contexte financier de plus en plus marqué par les questions environnementales et climatiques. En outre, disposer de compétences en la matière ne peut que faciliter l'accès à ces instruments innovants.

**Quels ont été les principaux modules ou thèmes abordés dans le cadre du programme CEMSTRAT2 qui ont le plus contribué à préparer M. DANHO à relever les défis de la finance verte en Côte d'Ivoire ?**

La formation assez riche, fruit d'un partenariat BCEAO/COFEB/HEC Paris, permet aux dirigeants des établissements financiers et bancaires de renforcer leurs capacités inhérentes aux problématiques d'actualités du monde de la finance. De manière résumée, ce parcours est porté sur la performance et les compétences permettant aux dirigeants d'avoir la capacité de cerner l'environnement financier dans toutes ses dimensions. Il met surtout en avant les connaissances relatives aux activités de financements innovants.

**Quels sont les principaux enseignements tirés du mémoire de M. DANHO sur le thème "Comment la CDC-CI pouvait soutenir les projets d'intérêt général en Côte d'Ivoire la finance verte" ?**

En termes d'enseignements, il faut retenir qu'en investissant dans des infrastructures vertes, la CDC-CI peut contribuer à la lutte contre le changement climatique tout en générant des rendements financiers attractifs. Cette approche favorise également la confiance des investisseurs et renforce la responsabilité sociale de la CDC-CI en tant qu'acteur clé du secteur financier ivoirien.

Un mot sur les principales recommandations qui y ont été formulées ?

Il est recommandé que la CDC-CI exploite les opportunités de la finance verte. Implémenter une stratégie de finance verte fera de la CDC-CI, un acteur national de référence par la spécificité de sa mission d'investisseur d'intérêt général.

**Quels types de projets spécifiques la CDC-CI pourrait-elle soutenir pour promouvoir la finance verte en Côte d'Ivoire ? Veuillez donner quelques exemples.**

Dans le cadre du verdissement de son portefeuille de projets, la CDC-CI pourra revisiter le potentiel de projets d'infrastructures

vertes tirés du PND. Il s'agit de projets de type biomasse, centrale solaire, foresterie et autres infrastructures vertes contribuant à réduire l'empreinte carbone.

**Quels sont les prochaines étapes envisagées par M. DANHO et la CDC-CI pour mettre en œuvre les recommandations issues de son mémoire et promouvoir davantage la finance verte en Côte d'Ivoire ?**

De manière opérationnelle, la démarche pour le financement de projets d'intérêt général par la CDC-CI via la finance verte devra être inscrite au niveau du prochain cycle stratégique de l'institution. Le directeur général de la CDC-CI, Monsieur Lassina FOFANA que je remercie sincèrement de nous avoir permis de participer à cette formation, partage la vision proposée ainsi que les recommandations proposées que nous projetons dans un horizon de court à moyen terme.

**Quels types d'instruments financiers verts (ex : obligations vertes, prêts verts, etc.) la CDC-CI pourrait-elle mobiliser pour soutenir les projets d'intérêt général liés à la transition écologique ?**

Les pays développés ont promis en 2009 lors de la COP de Copenhague de mobiliser 100 milliards de dollars par an en 2020 en faveur des pays les moins avancés. L'accord de Paris fait de ces 100 milliards un plancher destiné à être relevé. Un nouvel objectif collectif chiffré d'aide financière sera présenté avant 2025.

En termes de mécanismes, l'on peut citer :

- Les mécanismes de financement climatique de la CCNUCC :
  - Fonds vert pour le climat : financement pour les projets d'adaptation et d'atténuation par subventions et prêts concessionnels ;
  - Fonds d'adaptation de l'ONU : financement pour les projets d'adaptation par subventions ;
  - Fonds pour les pays les moins avancés : financement pour les projets d'adaptation par subventions ;
  - Fonds spécial pour les changements climatiques : financement pour les projets d'adaptation par subventions ;
  - Fonds pour l'environnement mondial : financement pour les projets d'adaptation et d'atténuation par subventions et co-financement.
- Les fonds pour les investissements propres
  - Fonds pour les technologies propres : financement pour les projets d'atténuation par subventions, prêts concessionnels et garanties ;
  - Programme pilote pour la résilience climatique : financement pour les projets d'adaptation par subventions et prêts concessionnels ;
- L'initiative de la BAD pour la finance verte : En 2021, la BAD et le Global Centre on Adaptation (Centre mondial sur l'adaptation) ont mis en place le Programme d'accélération de l'adaptation en Afrique, dont l'objectif est de mobiliser 25 milliards d'USD pour financer des activités de résilience, allant des technologies numériques intelligentes sur le plan climatique aux infrastructures résilientes aux changements climatiques.



## 5 initiatives concrètes et authentiques pour réussir l'expérience de votre équipe en 2024

**Regine Love Moukete**

*Chief happiness officer / Consultante QVT*

des nouveautés, des échecs, des points d'améliorations, des projets, des clients, des fournisseurs, de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), des démissions, etc.

### 1- Fixer des objectifs porteurs de sens

Vos talents doivent connaître le sens de leurs objectifs afin de se projeter sur la stratégie de l'entreprise, leurs réussites, les moyens à déployer et leur équilibre de vie professionnelle et personnelle. Ils doivent percevoir leur développement de carrière et de mission. La répétitivité des projets ou le sentiment de déjà-vu d'une année à l'autre est l'un des pires ennemis de la motivation et de la performance.

Fixer des objectifs porteurs de sens, c'est tracer la carte d'un voyage où chaque étape compte, chaque défi est une opportunité, et chaque réussite a une signification profonde.

### 3- Prôner une culture d'entreprise axée sur la SQVCT

Prôner une culture d'entreprise axée sur la SQVCT, c'est tisser une trame où les liens humains, la considération et l'équilibre sont les fils conducteurs de la performance.

- Mettez à jour les valeurs de votre entreprise en intégrant celles inhérentes à la Santé, tout d'abord puis à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (SQVCT) et faites-les vivre. Utilisez tous les moyens de communication et de rassemblement d'équipe pour animer vos valeurs. Les équipes toxiques découlent du manque d'animation et d'appropriation des valeurs d'entreprise.
- Formez votre ligne managériale aux outils de la qualité de vie et des conditions de travail pour cultiver un environnement de travail positif, stimulant où chacun se sent valorisé, écouté

Le début d'année est le bon moment pour envoyer un signal fort de co-construction de votre marque employeur. C'est le temps de définir votre cap, donner du sens et de construire l'engagement de vos talents.

Dans cet article, découvrez 5 initiatives concrètes et authentiques pour réussir et le faire avec vos équipes en 2024!

### 1- Célébrer l'année 2023

*La gratitude donne du sens au passé, apporte la paix au présent et crée une vision pour l'avenir.*

Faites un "review board" de toute l'activité 2023 de manière authentique et bienveillante. L'objectif est de mettre tous les collaborateurs au même niveau d'informations des réussites,



et accompagné. La culture managériale doit laisser place à l'innovation, la créativité, le droit à l'erreur, une bonne qualité relationnelle, des énergies positives, la satisfaction et le bien-être psychologique, facteurs clés de succès des équipes compétitives, résilientes et performantes.

- Redorez la communication interne, les événements conviviaux, évaluez la satisfaction des performances et des collaborateurs, valorisez l'intergénérationnel pour réussir le pari de la conciliation des générations.
- Réinventez les réunions d'équipe. Un véritable goulot suicidaire dans nos entreprises : ces séances sans fin, très souvent vides de sens, de perspectives et d'interactions. Réinventez-les en faisant évoluer la structure de l'ordre du jour et des interventions. Intégrez des activités ludiques et innovantes pour résoudre la complexité des challenges... Principalement pour les managers, brisez ce complexe qu'il doit être présent à toutes les réunions.
- Formez vos équipes à la gestion des mails pour éviter son effet contreproductif (stress, mauvaise gestion des priorités, dévalorisation des rapports humains, discussions interposées sans fin, etc.)

Nous vous recommandons votre PLANNER SQVCT 2024 pour animer votre culture d'entreprise : <https://www.regineproconsulting.com/planner-sqvct-2024/>

#### 4- Optimiser les TIC et les outils numériques

Certes, nous vivons dans un monde digital, mais, vous devez aussi protéger et prévenir votre équipe des dangers liés aux TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) et outils

numériques. Pour ce faire, vous devez identifier les 20% d'outils qui créent les 80% de la performance de vos équipes ainsi que de l'expérience positive au travail. Les TIC et outils informatiques sont une réelle source de dégradation de santé des collaborateurs au travail lorsqu'ils sont mal pilotés et administrés (contre-performance).

#### 5- Cultiver la symétrie des attentions

L'expérience de la performance positive au travail fonctionne comme la technique des vases communicants. Quelle expérience avez-vous vécue ? Souhaiteriez-vous que votre équipe vive la même expérience pour produire quels résultats ?

Prenez soin de vos équipes, elles prendront soin de vos résultats. La symétrie des attentions améliore l'expérience du service rendu aux clients externes et fournisseurs. Plus simple, ils vivront l'expérience que vous vouliez qu'ils fassent vivre à vos clients.

Avec ces 5 initiatives concrètes et authentiques lancez-vous sereinement et faites de 2024 une année couronnée de succès, de réussite, de satisfaction globale.

Vous souhaitez faire le point sur vos pratiques RH & SQVCT pour optimiser et favoriser l'engagement au sein de vos équipes ? Contactez-nous !



FONDS DE DÉVELOPPEMENT  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## LEADER DU **DEVELOPPEMENT** DES COMPETENCES



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



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



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

Le FDFP gère conjointement :

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

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

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

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

Nous oeuvrons pour un

## **CAPITAL HUMAIN PRODUCTIF**

SIEGE ABIDJAN

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

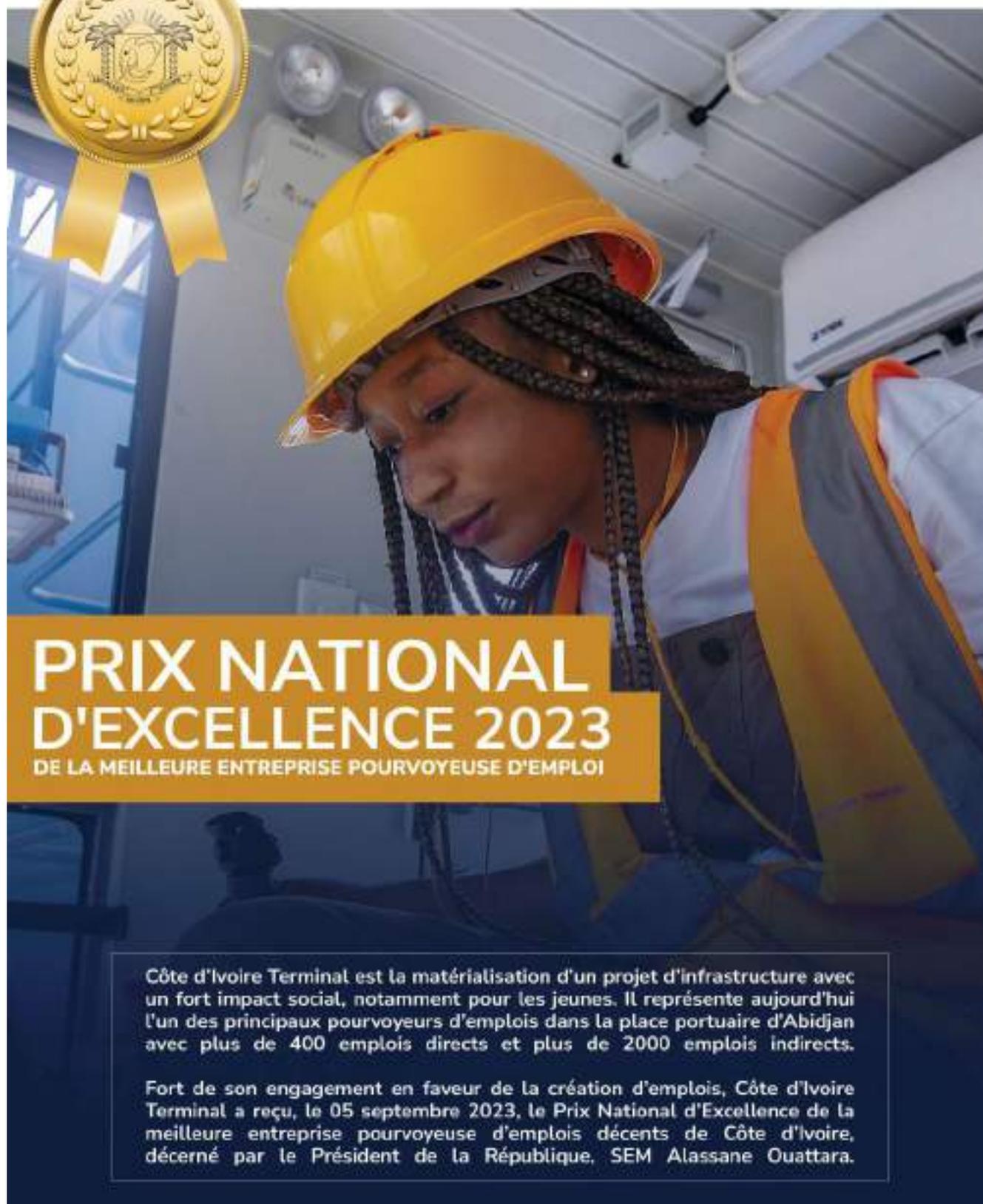
f in v FDFP Côte d'Ivoire Officiel [www.fdfp.ci](http://www.fdfp.ci)

**FDFP, le leader du Développement des compétences.**



CÔTE D'IVOIRE TERMINAL

ABIDJAN



# PRIX NATIONAL D'EXCELLENCE 2023

DE LA MEILLEURE ENTREPRISE POURVOYEUSE D'EMPLOI

Côte d'Ivoire Terminal est la matérialisation d'un projet d'infrastructure avec un fort impact social, notamment pour les jeunes. Il représente aujourd'hui l'un des principaux pourvoyeurs d'emplois dans la place portuaire d'Abidjan avec plus de 400 emplois directs et plus de 2000 emplois indirects.

Fort de son engagement en faveur de la création d'emplois, Côte d'Ivoire Terminal a reçu, le 05 septembre 2023, le Prix National d'Excellence de la meilleure entreprise pourvoyeuse d'emplois décents de Côte d'Ivoire, décerné par le Président de la République, SEM Alassane Ouattara.

# Mamadou Koné

Expert en Ressources Humaines

## Elaboration des plans de succession en entreprise : une approche collective à adapter

Professionnel avec plus de 20 ans d'expérience en Gestion des Ressources Humaines et des expositions dans plusieurs pays (Côte d'Ivoire, Sénégal, Nigeria, Suisse, Burkina Faso, Singapour, Niger, Togo, Bénin, Mali, Ghana...), Mamadou Koné, a mené avec succès divers projets dans des environnements complexes. Passionné par les gens, les solutions RH innovantes, les relations avec les employés, l'engagement des personnes, la gestion des talents, la digitalisation des ressources humaines, et en recherche constante d'opportunités de développement et de croissance pour lui-même et pour les autres, le Super RH 2022 au RH Awards se sent légitime d'aborder les questions liées à l'élaboration des plans de successions en entreprise. Il y entrevoit une approche collective à adapter... Suivons le à travers cet entretien.

**RH Mag : Bonjour Monsieur KONE, merci d'avoir accepté cette interview. Pour commencer, pouvez-vous nous expliquer en quoi consistent les plans de succession en ressources humaines ?**

Monsieur KONE : Bonjour, je suis ravi d'être ici. Les plans de succession en ressources humaines sont des stratégies mises en place par les entreprises pour identifier, développer et promouvoir les talents internes en vue de pourvoir des postes clés. L'objectif est d'anticiper les besoins futurs de l'entreprise en termes de compétences et de garantir une relève qualifiée pour assurer la croissance et la pérennité de l'organisation.

**Quelle est l'importance d'une approche collective dans l'élaboration de ces plans de succession ?**

Une approche collective est essentielle pour assurer le succès des plans de succession. Les ressources humaines, les managers et les employés doivent travailler ensemble pour identifier les postes clés, évaluer les compétences requises et développer les talents internes. Les ressources humaines sont responsables de la coordination de ces efforts, mais la collaboration de tous les acteurs est primordiale pour garantir une vision commune et une mise en œuvre efficace.

**Quel rôle jouent les ressources humaines dans l'élaboration de ces plans ?**

Les ressources humaines ont un rôle central dans l'élaboration des plans de succession. Elles sont chargées d'identifier les postes clés au sein de l'entreprise et d'évaluer les compétences nécessaires pour les occuper. Elles doivent également repérer les talents internes et mettre en place des programmes de développement pour les préparer à ces postes stratégiques. Les ressources humaines sont également responsables de promouvoir la mobilité interne et de créer des opportunités de croissance professionnelle pour renforcer les compétences des collaborateurs.

**Et quel est le rôle des managers dans ce processus ?**

Les managers jouent un rôle crucial dans l'élaboration des plans de succession. Ils travaillent en étroite collaboration avec les ressources humaines pour évaluer les compétences de leurs équipes, identifier les besoins en formation et promouvoir le développement des talents. Les managers doivent encourager la mobilité interne, offrir des opportunités de progression et soutenir activement la préparation des successeurs potentiels pour les postes clés. Leur implication est essentielle pour assurer une transition fluide et réussie.

**Et qu'en est-il du rôle des employés dans ce processus ?**

Les employés sont également des acteurs clés dans la réussite des plans de succession. Ils doivent investir dans leur développement professionnel, exprimer leurs aspirations et participer activement aux opportunités de formation offertes. En s'impliquant dans leur progression, les employés



contribuent à la réussite de l'organisation dans son ensemble. Leur engagement et leur volonté de se développer sont des éléments clés pour assurer une relève qualifiée et motivée.

**Journaliste : En conclusion, quelles sont les principales retombées d'une approche collective dans l'élaboration des plans de succession en entreprise ?**

Une approche collective renforce l'agilité et la capacité d'adaptation des entreprises face aux changements. Elle favorise une culture du développement continu, où les talents internes sont valorisés et où les opportunités de progression sont encouragées. En travaillant ensemble, les acteurs impliqués peuvent anticiper les besoins futurs de l'entreprise, développer les talents internes et assurer la continuité de l'organisation. Cette approche permet également de renforcer la résilience de l'entreprise face aux défis à venir.

Merci beaucoup Monsieur KONE pour ces précieuses informations sur l'élaboration des plans de succession en entreprise. Votre expertise est très appréciée.

Je vous remercie. C'était un plaisir de partager mes connaissances sur ce sujet important.

Ethics  
Supports  
Decisions



## L'importance de la formation des managers

**Hans Sosthène Assogba**  
*DRH ORYX Energie Bénin*

Dans un monde professionnel en constante évolution, le management est devenu un élément indispensable pour assurer la réussite d'une entreprise.

A l'heure où presque toutes les entreprises prônent la gestion du capital humain, doit uniquement se rabattre sur les RH pour réussir ce challenge ? En toute logique, les fonctions de management jouent un rôle crucial et participent à la performance globale de l'organisation, des fonctions les plus opérationnelles, en passant par le management stratégique jusqu'aux organes de direction d'entreprise. La formation au management est donc elle aussi un enjeu stratégique. Alors, qu'en est-il de la formation des managers et du développement des compétences managériales en entreprise ?

La formation professionnelle est un droit des salariés, pourtant, certains employeurs hésitent à former leurs managers pour diverses raisons alors qu'ils ont beaucoup à y gagner. Former ses collaborateurs est un levier permettant de développer les talents, car cela stimule les personnes qui en bénéficient et les incite à s'impliquer davantage dans les équipes.

4 raisons de coacher et former vos managers

L'improvisation et le hasard ont peu de place dans le management d'équipe.

Les nouveaux managers sont souvent de bons techniciens, qui connaissent le terrain et ont des belles compétences opérationnelles en arrivant à un poste de responsabilité. Il n'est pas rare de voir de bons commerciaux devenir managers tout simplement parce qu'ils obtiennent de très bons résultats.

Diriger une équipe, ça ne s'improvise

pas ! Si le management d'équipe est bien souvent perçu comme une sorte de "Graal" professionnel, il demande aussi des connaissances, des compétences et de l'énergie qu'on oublie souvent de mentionner.

Un manager non formé peut se sentir dépassé et enseveli sous une tonne de travail parce qu'il ne sait pas déléguer. Son manque de communication peut nuire à l'ambiance de l'équipe et favoriser l'installation d'un climat de méfiance.

En lisant les 4 raisons suivantes, vous comprendrez que la formation en management a un rôle important à jouer dans leur développement personnel, mais également dans la productivité de l'entreprise.

1. La formation des managers pour les faire monter en compétences

L'un des objectifs d'un manager en entreprise est de faire monter son équipe en compétences. Mais qu'en est-il de la compétence d'un manager lui-même ? Qui se charge de faire



# LEADERSHIP

## MANAGEMENT

évoluer ses savoir-faire ?

2. Former ses managers pour améliorer la productivité et les résultats

Le coaching professionnel peut représenter un investissement conséquent pour l'entreprise et c'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles les employeurs en limitent la fréquence et le nombre des bénéficiaires. S'il faut donc les former, il faut bien que cela soit bénéfique non seulement pour les managers, mais également pour la société pour que ce soit efficient.

La productivité des collaborateurs est un des facteurs contribuant aux résultats d'une entreprise. Autrement dit, si cette productivité baisse, que ce soit celle des équipes opérationnelles ou celle des managers, le chiffre d'affaires est affecté négativement. Sachez alors que l'un des moyens pour améliorer la productivité en entreprise est d'opter pour la formation en entreprise.

La formation des managers, quelle que soit sa portée, permet à ceux-ci d'évoluer et de gagner en efficacité. Cela leur permet d'acquérir des compétences pour mieux manager leurs équipes et mieux gérer les projets. Et vous noterez qu'il n'y a rien de tel qu'un manager bien formé et compétent pour avoir une équipe motivée et productive, car ce manager fera en sorte de partager ses connaissances et ses expériences avec ses collaborateurs pour les rendre plus efficaces. Bref, la formation en entreprise crée un cercle vertueux qui profite à tous les étages et finalement à l'entreprise elle-même.

3. La formation des managers pour booster l'engagement et la motivation

En entreprise, la motivation peut faire toute la différence, car c'est l'ensemble des facteurs déterminant l'action et le comportement d'un collaborateur. Chez un manager, c'est le sentiment qui le pousse à atteindre les objectifs, voire à les dépasser ; et c'est également ce qui déclenche en lui la soif de connaissances et l'envie de monter en compétences pour devenir plus performant. Sans les formations, les compétences d'un manager peuvent stagner.

4. La formation des managers pour relever les nouveaux défis du management

Le monde professionnel est en perpétuelle évolution quel que soit le secteur considéré, et cette évolution exige que les managers

acquière de nouvelles compétences pour relever les nouveaux défis du management.

Le management fait partie des sujets en entreprise qui ont tendance à évoluer très vite. Il faut constamment rester à jour, tester de nouvelles manières de collaborer. La mise en place du travail à distance a accentué encore plus cette nécessité de s'adapter aux changements et de mettre en place de nouveaux fonctionnements. Aujourd'hui, les collaborateurs recherchent un management bienveillant, authentique et qui s'adapte aux changements.

Pour que vos managers d'équipe soient à la pointe de ces nouveaux défis, pensez à leur faire bénéficier d'une formation en management moderne adéquate. Ce genre de formation apportera non seulement du savoir-faire de manager, mais également du soutien professionnel.

De plus, il est toujours bon de réunir vos managers, surtout à l'occasion d'une formation en entreprise, pour qu'ils puissent se retrouver, créer des liens entre eux, et échanger les bonnes pratiques. Former ses managers, c'est fidéliser ses collaborateurs.



# 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](http://www.cnps.ci)  
Et sur la nouvelle application mobile RSTI



V-1825/CSP/21

Offre soumise à conditions, sous réserve d'éligibilité

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



# Stop à l'appropriation du travail des collaborateurs !

Il y a deux semaines, mon ami Yôth m'a raconté cette histoire avec des larmes dans les yeux. Il venait de subir une injustice flagrante au sein d'une grande entreprise où il travaille actuellement. Il avait conçu un projet, l'avait minutieusement planifié et couché sur papier. Mon ami l'a ensuite présenté lors d'une réunion via PowerPoint à son supérieur hiérarchique. Cependant, le retour de sa hiérarchie n'était pas encourageant ; cela laissait entrevoir une certaine désapprobation du projet, selon le chef. Au bout d'une semaine, Yôth a eu la désagréable surprise de découvrir que son supérieur s'était approprié le projet et en avait tiré tous les avantages, au détriment de Yôth. Malheureusement, Yôth n'est pas le seul à vivre cette situation...

## Voici mon commentaire :

C'est une injustice pure, une manifestation de mauvaise foi et de méchanceté professionnelle. Lorsque vous n'êtes pas à l'origine d'une idée, il est essentiel d'en informer clairement celui qui vous demande de la traiter. Si une idée ou une œuvre provient d'un collaborateur, en tant que responsable expérimenté, vous devriez la mettre en valeur devant la haute hiérarchie. Dites clairement que l'idée ou le projet vient de X ou Y. Malheureusement, certains ont peur de perdre leur position et agissent de manière contraire à l'éthique. Ils volent les idées des jeunes sans défense. Ils présentent ces idées en haut lieu, sans même mentionner le nom du collaborateur. "Atéa", même si tu ne dis pas son nom, dis au moins que l'idée

est venue de l'équipe. Tu répètes ce schéma pendant des années, ne récoltant que des promotions et des célébrations publiques. En plus tu "manges seul" Est-ce que dans ton for intérieur tu es heureux même ? La roue tourne, et chacun récoltera ce qu'il aura semé.

Il y a aussi ceux qui, lorsqu'ils repèrent un talent susceptible d'attirer l'attention de la haute hiérarchie, s'emploient à le reléguer dans l'ombre. Lorsque le contrat de ce collaborateur arrive à son terme, ils tissent des récits invraisemblables pour ne pas le retenir. Ils le laissent partir et recrutent un nouveau

collaborateur. Et ainsi va la routine... Ils agissent ainsi dans le but de préserver leur propre position (la garde du fameux tabouret). C'est une attitude malveillante !

Pourtant, imaginez si vos prédécesseurs avaient adopté cette même approche. Seriez-vous certain d'occuper la position que vous avez aujourd'hui ?

Saluons chaleureusement les dirigeants dynamiques, les chefs de service, les directeurs généraux et autres personnalités qui ont un cœur en or. Ils se battent jour et nuit

pour mettre en lumière les talents de leurs collaborateurs. Hello mon boss Arsène Diomandé (homme bien). Leur engagement est une source d'inspiration pour nous tous.

**Lorsque vous n'êtes pas à l'origine d'une idée, il est essentiel d'en informer clairement celui qui vous demande de la traiter. Si une idée ou une œuvre provient d'un collaborateur, en tant que responsable expérimenté, vous devriez la mettre en valeur devant la haute hiérarchie**



## AGEFOP

# Un tremplin vers l'épanouissement professionnel des jeunes

Lors de la première édition des journées portes ouvertes organisées à l'occasion de la Journée mondiale des compétences des jeunes, la directrice générale de l'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP), Karitia Coulibaly De Medeiros, a réaffirmé l'engagement de son institution à accompagner les jeunes dans la construction de leur parcours professionnel.

Selon Mme De Medeiros, la nouvelle vision de l'AGEFOP dépasse la simple couverture territoriale. Son objectif est de véritablement guider les jeunes dans leurs choix de carrière. C'est pourquoi l'AGEFOP a accueilli le grand public lors de ces journées portes ouvertes, afin de présenter une diversité de métiers, leurs caractéristiques et leurs perspectives salariales, dans le but d'aider les jeunes à faire des choix éclairés.

L'un des défis majeurs est de résorber le fossé entre formation et emploi. Les journées portes ouvertes visaient à mieux faire connaître l'AGEFOP en tant qu'acteur essentiel du développement des compétences des jeunes. Elles ont notamment permis d'organiser des panels et des ateliers sur des thématiques clés,

ainsi que de présenter les différentes formations proposées.

En tant qu'organisation étatique d'ingénierie de la formation professionnelle, l'AGEFOP a pour mission d'identifier les besoins de formation, d'élaborer des projets de formation, de mener des activités de recherche et développement, et de mobiliser les financements nécessaires. Ces objectifs sont au cœur des actions menées par l'AGEFOP pour guider les jeunes vers des choix professionnels épanouissants.

Emmanuel Djé Bi





## Renforcement de la collaboration entre le ministère de la Jeunesse et les Associations RH

### Le Ministre discute avec les organisations professionnelles des ressources humaines

Dans le cadre du Programme de la Jeunesse du Gouvernement (PJGOUV) 2023-2025, le ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique a organisé une séance de travail essentielle le mardi 3 septembre 2024. Cet événement s'est déroulé dans la salle de conférence du Ministère, située au 1er étage de la tour B, Cité Administrative.

L'objectif principal de cette rencontre était de renforcer la collaboration entre le ministère et les associations de ressources humaines, en s'alignant sur l'axe 1 du programme : « l'accélération de la formation, de l'insertion professionnelle et la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes ».

Présidée par le Ministre Mamadou Touré, la réunion a rassemblé plusieurs représentants de la communauté RH. Parmi eux figuraient l'AGRH, dirigée par le président Djibril Camara, le RIGRH, représenté par Souleymane Traoré, l'APRHCI, sous la conduite d'Alhouceine Sylla, et le RGRH ONG, présidé par Joseph Kassé. Ils étaient accompagnés, pour l'occasion, de plusieurs directeurs des ressources humaines membres de leurs

associations.

Cette collaboration vise à développer des stratégies novatrices pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et encourager l'entrepreneuriat. Les discussions ont porté sur l'identification des besoins en compétences, la création de programmes de formation adaptés et le renforcement des partenariats entre le secteur public et le secteur privé.

Le Ministre Mamadou Touré a souligné l'importance de ces collaborations pour atteindre les objectifs ambitieux du PJGOUV. Il a exprimé sa reconnaissance envers les associations présentes pour leur engagement et leur contribution indispensable.

Cette rencontre représente une étape significative dans la mise en œuvre des initiatives visant à autonomiser les jeunes et à dynamiser le marché du travail en Côte d'Ivoire

Alexis Kacou Bi



## Coaching professionnel

# Un partenariat innovant pour la formation RH en Afrique

Ce mercredi 26 juin 2024, à Abidjan-Riviera 3, s'est tenue une conférence de presse marquant une avancée significative dans le domaine des ressources humaines et du coaching en Afrique. Les cabinets NF Akademy (Côte d'Ivoire) et Coaching Academy (Tunisie) ont annoncé leur partenariat stratégique, visant à proposer une formation de triple certification en coaching PNL, Hypnose et ICF en Côte d'Ivoire.

Cette alliance, incarnant les valeurs de coopération intra-africaine, a pour objectif d'équiper les dirigeants et les professionnels des ressources humaines d'outils de développement de pointe. La responsable de NF Akademy, Nabou Fall, et celle de Coaching Academy Mongia Argoubi ont présenté les détails de cette initiative aux journalistes présents.

« Notre partenariat représente une opportunité unique pour les professionnels ivoiriens d'accéder à une formation de haut niveau, combinant trois certifications essentielles dans le domaine du coaching, de l'hypnose professionnelle et du développement personnel », a déclaré Nabou Fall. « C'est une fierté pour nous, à travers cette formation, de contribuer au renforcement des capacités du capital humain africain en mettant l'accent sur ses compétences RH ». Elle a souligné l'importance de cette collaboration transfrontalière : « Ce

partenariat illustre parfaitement la force de la coopération africaine. En unissant nos expertises, nous créons une offre de formation inédite et complète, adaptée aux besoins spécifiques du marché ivoirien et ouest-africain ».

Cette formation de triple certification devrait débuter dès le mois de juillet, offrant aux participants une immersion dans les techniques de coaching les plus avancées, alliant la Programmation Neuro-Linguistique (PNL), l'Hypnose, et les standards de l'International Coach Federation (ICF).

L'initiative est saluée comme un progrès significatif vers le renforcement des compétences en ressources humaines en Afrique de l'Ouest, promettant de former une nouvelle génération de dirigeants et de professionnels RH capables de relever les défis du marché du travail en constante évolution.

Alexis Kacou Bi



## Workshop RH 57

# La gestion d'un projet de déménagement de siège au cœur des débats

Le samedi 28 septembre 2024, l'Amicale des gestionnaires des ressources humaines (AGRH) a organisé son Workshop RH 57 à Abidjan-Cocody. Cet événement a rassemblé des professionnels du secteur autour de thématiques essentielles pour le développement des ressources humaines.

La journée a débuté par un moment dédié au développement personnel, mettant en lumière l'importance des petits efforts quotidiens. Les participants ont ensuite assisté à un Focus RH sur le thème de l'abandon de poste, une problématique actuelle et complexe. Des universitaires ont partagé leurs expériences, offrant une perspective enrichissante sur les défis et les opportunités du secteur. La présentation de l'AGRH Academy, par le Président de l'Amicale, Djibril Camara, a également permis de découvrir les initiatives éducatives mises en place pour soutenir les gestionnaires RH. L'AGRH a dressé un bilan positif de ses activités, soulignant les avancées réalisées et les projets à venir. Cette rétrospective a permis aux membres de l'Amicale d'évaluer leur impact et de planifier les prochaines étapes.

Le point culminant de ce Workshop a été la conférence principale animée par Yao Ohounou, DRH de Foxtrot International et Président de GRH Médiation CI. Il a abordé le thème crucial de la gestion d'un projet de déménagement de siège, en se basant sur le cas de Foxtrot International. Sa présentation a mis en lumière le rôle stratégique du DRH dans la conduite de tels projets, alliant

compétences organisationnelles et humaines, en s'appuyant sur le duo « Stratégie & Tactique » : « Il est essentiel de comprendre que lorsqu'un déménagement est effectué, c'est pour le bien-être des hommes et des femmes de l'entreprise. L'objectif est de les placer dans les meilleures conditions de travail. Ainsi, confier ce projet à un DRH est judicieux, car il prend en compte toute la dimension humaine des salariés. Réaliser un déménagement ne consiste pas simplement à déplacer des bureaux d'un point A à un point B, mais à envisager comment reproduire des conditions de travail améliorées. Le DRH, étant la personne la mieux équipée pour gérer les effectifs et connaître les aspirations des employés à travers les interactions quotidiennes, est celui qui peut intégrer cette dimension humaine au cœur du projet de déménagement ».

Pour le conférencier, cette approche se révèle d'autant plus pertinente à travers les éléments incontournables d'un tel projet, qui relèvent des compétences du DRH : « Les éléments clés consistent d'abord à analyser les postes de travail des salariés, à évaluer leurs espaces de travail actuels, puis à réfléchir à leur transposition dans les nouveaux locaux. Dans ce cadre, la communication est primordiale : il est crucial d'échanger avec les partenaires sociaux, de dialoguer avec les CSTC, et même de constituer des échantillons pour consulter les salariés, afin de leur montrer qu'ils sont au cœur de ce processus ».

Le Workshop RH 57 a été un véritable succès, renforçant les liens entre les professionnels des ressources humaines et offrant des perspectives innovantes pour l'avenir. L'AGRH continue ainsi de jouer un rôle central dans l'évolution du secteur RH en Côte d'Ivoire.

Alexis Kacou Bi



## 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](http://www.hsd-melt.com)



HUMAN RESOURCE SOLUTIONS

# RH AWARDS



06 Déc. 2024

Sofitel Abidjan  
Hôtel IVOIRE 



« En ce temps incertain, pour garantir l'efficacité des travailleurs africains, il est essentiel que l'entreprise qui les emploie, dans ce contexte, ait une maîtrise de la technologie, soit capable de s'adapter à toutes les situations, et de résoudre les problèmes liés à la gestion entrepreneuriale. »

Mars 2021

© 2024 RH Awards. Tous droits réservés.

MANAGER SOCIAL

