

Magazine 100% RH

TRIMESTRIEL N°55 - JANVIER - FÉVRIER - MARS 2025

RHmag

Partageons l'expérience RH

FOCUS

RH AWARDS 2024

INTERVIEW

Interview de Pascale GUEI-ECARE, Présidente de l'Ordre des Experts-Comptables de Côte d'Ivoire (OEC-CI)

Abou-Bakar OUATTARA

Directeur Général
Goodwill Audit & Consulting

**CRÉER, TRANSMETTRE
ET FAIRE RAYONNER
L'EXPERTISE IVOIRIENNE
À L'INTERNATIONAL.**

CABINETS D'AUDIT & DE CONSEIL
QUAND LA MONTÉE EN PUISSANCE DES CABINETS LOCAUX
BOUSCULE LE QUASI-MONOPOLE DES "BIG FOUR"



Working along with you today and tomorrow for shared competence

International independent consulting firm

specialized in Audit, Accounting, Tax and Business services

VALUES

• Integrity and independence

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

• International cultures and ambitions

Our customers are mostly in Africa.

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

• Constant continuity and loyalty

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

SKILLS

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

BUSINESS

Audit and auditorship / Insurance corporate services

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

Business advisory services

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

Legal and tax advisory services

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

Corporate finance services

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

SCOPES

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

MANAGEMENT

Abou-Bakar OUATTARA

Senior Partner, CEO

Graduated Chartered Accountant

Accredited Expert at the Courts and the Court of Appeal



Edito

Par
Ange SAHALI-TRA BI

"BIG FOUR", CABINETS LOCAUX DEUX VOIES, ENTRE EXCELLENCE, REMISE EN QUESTION POUR LES UNS ET DÉFI DE PÉRENNITÉ POUR LES AUTRES



Il fut un temps où le paysage de l'audit et du conseil en Afrique semblait se dessiner exclusivement à travers le prisme des "Big Four". Ces mastodontes mondiaux, à la réputation solidement établie, incarnaient presque l'unique voie royale pour qui aspirait à s'imposer dans ces sphères d'expertise. Intégrer l'un de ces cabinets prestigieux relevait d'un sésame, ouvrant les portes d'une carrière prometteuse et permettant d'évoluer dans les arcanes complexes de l'audit, de la comptabilité ou encore de la fiscalité.

Toutefois, cette époque semble doucement se dissiper, laissant place à un nouveau paradigme où l'émergence de cabinets locaux s'affirme avec une vigueur inspirante et une rigueur tenant compte des spécificités africaines. Le marché ivoirien, tout comme celui du continent, se redessine sous l'impulsion de talents audacieux et de structures indépendantes, portant haut les couleurs d'une expertise locale totalement décomplexée.

Cette révolution silencieuse nous enseigne une leçon précieuse : il n'existe pas de parcours prédéfini vers l'excellence ou encore de monopole de l'excellence. L'expertise locale peut se former, l'expertise locale peut apprendre, l'expertise locale peut s'affirmer et s'assumer, sans complexe aucun.

Mais si les succès existent bel et bien, un défi majeur demeure : celui de la pérennité. Pour paraphraser le Président BARACK OBAMA, qui disait et je cite « *L'Afrique n'a pas besoin d'Hommes forts mais d'Institutions fortes* », nos Cabinets locaux, qui montent en puissance, en plus d'avoir des Experts Locaux forts, doivent construire des marques fortes, des institutions fortes qui pourront résister au départ du fondateur.

En effet, trop souvent, les cabinets locaux peinent à franchir le cap de l'institutionnalisation. Un paradoxe se dessine alors : plus un cabinet prospère, plus il se fragilise. Pourquoi ? Parce qu'au fur et à mesure qu'un cabinet local gagne en notoriété, ses talents clés – souvent à l'origine de son ascension – choisissent de prendre leur envol et de fonder leur propre structure. Ce phénomène, aussi naturel soit-il, a pour conséquence de morceler les forces et d'empêcher la consolidation d'acteurs locaux capables de rivaliser durablement avec les grandes firmes internationales.

N'est-il pas temps de réfléchir à un modèle africain de mise en commun des forces et des intelligences au service de la pérennité de nos cabinets locaux et de la construction de marques fortes, durablement crédibles.

Ainsi, si la dynamique de création de cabinets locaux est réelle, elle ne s'accompagne pas encore d'une logique de construction sur le long terme. Contrairement aux "Big Four", qui ont su transformer leur excellence individuelle en marques fortes, les structures locales peinent à s'inscrire dans la durée et à s'imposer comme des institutions du conseil. La solidarité mutuellement profitable et durable entre experts du domaine fait défaut. Chacun évolue pour soi, en bon africain, malheureusement aussi, au risque de rester dans une logique de structures de taille modeste, trop fragiles pour véritablement concurrencer les géants du secteur. Pourquoi lui et pas moi ? Afrique, Afrique dèh ! pauvre Afrique, par moment !

Or, la clé d'un ancrage durable ne réside pas uniquement dans l'excellence technique, mais aussi dans la capacité à structurer des cabinets robustes, à développer des marques solides et à construire un écosystème où la coopération prime sur la dispersion des talents et des expertises. Ce défi est immense, mais il est aussi porteur d'une promesse : celle de voir émerger, enfin, des champions africains du conseil, des marques conseils Afrique, capables de s'inscrire dans l'histoire et d'imposer leur signature sur la scène internationale.

L'émergence de talents locaux n'est donc pas seulement une fierté, c'est un appel à la responsabilité collective. Bâtir des références locales solides n'est pas l'apanage d'une minorité ; c'est un engagement à la portée de chacun d'entre nous. L'heure est venue de célébrer ces artisans du changement, mais surtout de réfléchir aux conditions de leur succès à long terme. Car pour s'imposer à la table des Grands, encore faut-il bâtir sur du roc et non sur du sable mouvant.

La balle est dans notre camp.

Vive l'Expertise locale !

Excellente lecture !

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@mkzgroup.info

Secrétaire de rédaction
Alexis Kacou Bi
Cel. : (225) 01 01 06 29 36
alexiskacoubi@mkzgroup.info

Rédacteurs
Arsène Diomandé Deblaise
Alexis Kacou Bi
Emmanuel Djé 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

TOGO
Elom Ayedji
Tél. : (228) 90 88 10 14 / 96 04 86 60

OUAGA
Tél. : (226) 25 33 42 57

BAKAO
Tél. : (223) 20 80 14 70

Impression
HOODA GRAPHICS

Adresses
Cocody-Riviera 3
Cité COPRACI
01 BP 10 671 Abidjan 01
www.rhmag.ci
rhmag@mkzgroup.info

Dépôt légal
11685 du 19 Janvier 2015

Tirage
5 000 exemplaires



N°55



06 A LA UNE

06 Audit & Conseil / L'offensive discrète des cabinets locaux face aux mastodontes internationaux

10 INTERVIEW À LA UNE

10 INTERVIEW : Abou-Bakar OUATTARA, *Directeur Général Goodwill Audit & Consulting* / **Créer, transmettre et faire rayonner l'expertise ivoirienne à l'international.**

20 A LA UNE

20 Cabinets d'audit financier et de conseil / D'un quasi-monopole des big four vers une émergence des cabinets locaux

19 CONTRIBUTIONS

19 Aniéla Ve Kouakou, *Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique* / Repenser le travail d'aujourd'hui pour demain !

48 Regine Love Moukete, *Chief Happiness Officer* / Faire du feedback votre allié QVCT 2025 !



44 INTERVIEW

44 Pascale Guei-Ecare, *Présidente de l'Ordre des Experts-Comptables de Côte d'Ivoire (OEC-CI)* / " L'Ordre s'engage résolument à rehausser les standards de notre profession, en vue de garantir son excellence et sa pérennité "

58 Paul Ginies, *Directeur Général d'Eranove Academy* / " Il est inutile de former des personnes qui ne correspondent pas aux besoins du marché "

50 FOCUS

50 RH AWARDS 2024

60 ACTUALITÉS

60 8^e dîner gala de l'AGRH / Une soirée d'excellence et de perspectives

62 2^e Édition de la CADIH/ Un engagement renouvelé pour un développement humain intégral en Afrique

AUDIT



Arsène Diomandé Deblaise

Rédacteur en Chef RH Mag

Audit & Conseil

L'offensive discrète des cabinets locaux contre les mastodontes internationaux

Le paysage de l'audit et du conseil financier en Afrique, et plus particulièrement en Côte d'Ivoire, est en pleine mutation. Bien que les Big Four – Deloitte, PwC, EY et KPMG – aient longtemps exercé une domination incontestée, une émergence progressive de cabinets locaux dotés d'une expertise accrue est désormais observée.

La cartographie actuelle du secteur

Selon les analyses de M. Marcellin Zunon, expert-comptable, trois grandes catégories de cabinets coexistent actuellement :

1. Les grands groupes internationaux, dominés par les Big Four, accompagnés de Mazars, BDO et Grant Thornton.
2. Les cabinets locaux établissant des partenariats internationaux, tels que Conseils et Goodwill.
3. Les cabinets purement locaux, sans affiliation à un réseau international.

Ce triptyque structure désormais le marché ivoirien, longtemps monopolisé par les géants mondiaux.

Les fondements de la domination des Big Four

L'hégémonie des Big Four repose sur des facteurs structurels profondément enracinés. La prépondérance

de filiales de multinationales, majoritairement françaises, oriente la demande locale vers ces cabinets de renom. Ces entreprises privilégient les audits réalisés par des cabinets ayant une connaissance approfondie de leurs procédures, ce qui facilite la consolidation des résultats à l'échelle mondiale.

Outre cet avantage relationnel, les Big Four bénéficient d'une organisation bien rodée, de processus standardisés et de talents hautement qualifiés. Leur capacité à attirer les meilleurs profils grâce à des salaires compétitifs confère à ces cabinets une position de force inébranlable.

Des fissures dans un monopole séculaire

Cependant, cette suprématie commence à montrer des signes de fragilité. L'évolution de l'économie locale ouvre des perspectives favorables aux cabinets nationaux. Trois facteurs majeurs expliquent cette ascension :

1. L'essor d'acteurs économiques locaux qui n'éprouvent pas nécessairement le besoin de solliciter des auditeurs internationaux.
1. Le retour d'anciens collaborateurs des Big Four, qui créent des cabinets locaux après avoir atteint un plafond de verre dans les structures internationales. Ces professionnels appliquent des standards élevés, tout en intégrant les spécificités locales.
1. La réduction des coûts imposée par les grands cabinets internationaux, incitant certaines entreprises à se tourner vers des prestataires locaux offrant des services de qualité équivalente à des tarifs plus abordables.

Le rôle clé de l'Ordre des experts-comptables

Avec à sa tête Pascale Guei-Ecaré, l'Ordre des experts-comptables de Côte d'Ivoire joue un rôle déterminant dans l'élévation du niveau d'expertise des cabinets locaux. Grâce à des programmes de formation rigoureux et à un système de contrôle qualité strict, les cabinets nationaux s'alignent progressivement sur les normes internationales, tout en préservant leur ancrage dans les spécificités locales. L'expertise des professionnels locaux, qui maîtrisent parfaitement le contexte culturel et économique, constitue un atout majeur. Ces experts sont en mesure d'adapter leurs services aux besoins précis de leurs clients, renforçant ainsi leur position concurrentielle sur le marché. En outre, l'Ordre ne se limite pas à la formation technique. Il accompagne activement les cabinets dans leur structuration interne et leur stratégie de développement. Des inspections régulières garantissent la conformité aux standards internationaux, instaurant ainsi une homogénéité dans la qualité des prestations fournies. Cette approche contribue à instaurer un climat de confiance durable

entre les cabinets locaux et leur clientèle.

L'Ordre encourage également la mise en réseau des professionnels, incitant les jeunes experts-comptables à collaborer, mutualiser leurs ressources et investir dans des technologies de pointe. Les associations entre confrères sont favorisées afin de bâtir des structures solides, capables de rivaliser avec les grandes firmes.

Un avenir prometteur, mais semé d'embûches

L'avenir des cabinets locaux, surtout en Côte d'Ivoire, semble lumineux, porté par une croissance économique robuste (6 à 7 % par an). La législation ivoirienne, qui exige l'intervention d'experts-comptables pour la validation des états financiers, conforte cette dynamique.

Toutefois, des défis subsistent. L'un des principaux obstacles demeure la réticence des jeunes experts à s'associer. Contrairement aux Big Four, qui regroupent plusieurs associés, les cabinets locaux sont fréquemment dirigés par une seule personne, limitant ainsi leur capacité de développement.

Pour consolider leur position, les cabinets locaux devront s'orienter vers une mutualisation accrue des ressources et la formation de réseaux solides. Cette coopération est essentielle pour répondre aux exigences croissantes du marché et rivaliser efficacement avec les grandes firmes internationales. En définitive, bien que les Big Four conservent une prédominance certaine, l'ascension des cabinets locaux redéfinit progressivement le paysage de l'audit et du conseil en Côte d'Ivoire. L'Ordre des experts-comptables joue un rôle clé dans cette transformation, illustrant une tendance plus large visant à décentraliser les compétences et à valoriser les talents nationaux. Cette dynamique ouvre la voie à un équilibre nouveau dans le secteur, où les cabinets locaux s'affirment comme des acteurs incontournables.



Communiqué



JOURNÉES NATIONALES
DE LA COMMUNICATION ET DU MARKETING



JOURNÉES NATIONALES
DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL



JOURNÉES NATIONALES DE LA
COMMUNICATION ET DU MARKETING

JOURNÉES NATIONALES DU
DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

10 » **11**
AVRIL 2025

» **HÔTEL PRÉSIDENT**
YAMOOUSSOUKRO





FONDS DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LEADER DU **DÉVELOPPEMENT** DES COMPÉTENCES



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



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



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

Le FDFP gère conjointement :

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

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

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

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

Nous oeuvrons pour un

CAPITAL HUMAIN PRODUCTIF

SIEGE ABIDJAN

20 BP 1068 ABIDJAN 20, Maison de la Formation Boulevard FHB

(225) 27 21 75 05 05 - (225) 27 21 75 05 33

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

FDFP, le leader du Développement des compétences.

About-Bakar Ouattara

*Expert-Comptable Diplômé
Directeur Général Goodwill
Audit & Consulting*





Créer, transmettre et faire rayonner l'expertise ivoirienne à l'international

M. Abou-Bakar OUATTARA, pur produit de l'école ivoirienne où il a accompli l'essentiel de son cursus scolaire, incarne l'excellence et l'audace d'une génération qui a su transformer les défis en opportunités. Après avoir occupé plusieurs postes stratégiques dans des entreprises internationales – Cadre financier, Contrôleur de gestion, Directeur financier régional et Directeur Général de multinationale –, il décide de se lancer dans l'entrepreneuriat. L'un des pionniers du secteur de l'audit et du conseil en Côte d'Ivoire, il fonde en 2006, Goodwill Audit & Consulting, aujourd'hui devenu une référence incontournable parmi les cabinets locaux. Visionnaire avant l'heure, il a pressenti que l'avenir du secteur résiderait dans une approche ancrée dans les réalités locales, tout en épousant les standards internationaux. Dans cette interview exclusive, M. OUATTARA nous dévoile les coulisses de son parcours inspirant, les défis rencontrés, les stratégies déployées pour rivaliser avec les géants internationaux, et sa vision audacieuse pour l'avenir des cabinets locaux en Afrique et dans le monde. Une plongée captivante au cœur d'une success story ivoirienne, qui prouve que l'expertise locale peut rayonner bien au-delà des frontières.

Qu'est-ce qui vous a poussé à créer votre propre cabinet ?

Lorsque j'ai fondé Goodwill Audit & Consulting en 2005-2006, l'idée était de proposer une alternative locale, mais avec des standards internationaux. À l'époque, beaucoup se demandaient ce que nous pouvions apporter de nouveau face aux cabinets internationaux. Aujourd'hui, nos réalisations parlent d'elles-mêmes. J'aurais pu continuer à travailler dans des multinationales, où j'occupais des fonctions de top Manager. Cependant, à un moment donné, j'ai ressenti le besoin de construire quelque chose que je pourrais transmettre à mes héritiers. Contrairement aux grandes firmes

internationales, Goodwill Audit & Consulting appartient à des Ivoiriens. Le nom "Goodwill" reflète cette ambition. En finance, le goodwill représente la valeur immatérielle d'une entreprise, au-delà de ses actifs tangibles. C'est cette idée de valeur ajoutée que nous avons voulu incarner dès le départ, avec une ambition internationale. En somme, un service à forte valeur ajoutée à destination de nos clients de toute taille.

Comment votre parcours professionnel a-t-il influencé votre vision entrepreneuriale ?

Avant de créer Goodwill Audit & Consulting, j'ai occupé différentes fonctions au sein de plusieurs groupes internationaux. Ces expériences de haut niveau m'ont permis de comprendre les besoins spécifiques des entreprises et les exigences du métier. À un moment donné, j'ai dû choisir entre continuer à être salarié ou entreprendre pour créer quelque chose de durable. J'ai choisi l'entrepreneuriat, car je voulais bâtir une structure que je pourrais transmettre.

Quels conseils donneriez-vous à ceux qui souhaitent entreprendre dans ce secteur ?

L'entrepreneuriat demande de la patience et une vision à long terme. Il ne faut pas débiter avec des ambitions démesurées, mais construire progressivement, dans la durée. Lorsque j'ai lancé Goodwill Audit & Consulting, je travaillais seul depuis mon domicile. Aujourd'hui, nous avons une équipe de plus de 100 personnes, réparties sur plusieurs sites. Il est également essentiel de rester fidèle à ses valeurs et de toujours chercher à apporter de la valeur ajoutée aux clients. C'est ce qui distingue une entreprise durable d'une simple aventure entrepreneuriale.

Il est également essentiel de rester fidèle à ses valeurs et de toujours chercher à apporter de la valeur ajoutée aux clients. C'est ce qui distingue une entreprise durable d'une simple aventure entrepreneuriale

Quelle est la différence fondamentale entre être salarié dans une multinationale et être entrepreneur ?

Être salarié dans une grande entreprise offre des avantages, mais à la fin de votre carrière, vous n'avez rien à transmettre. Vous partez avec votre solde de tout compte, et c'est tout. En revanche, en tant qu'entrepreneur, vous construisez quelque chose qui peut être transmis et vous avez plus d'impact. C'est

cette différence fondamentale qui m'a poussé à créer Goodwill Audit & Consulting. Aujourd'hui, je suis fier de voir que cette entreprise appartient à des Ivoiriens et qu'elle contribue au développement du secteur en Côte d'Ivoire et en Afrique.

Quels sont les avantages de renforcer les cabinets locaux dans le cadre du développement de nos pays, tout en maintenant une collaboration avec des cabinets internationaux ?

Il est important de reconnaître que les cabinets locaux et internationaux ont chacun des atouts complémentaires à apporter. Les cabinets locaux, grâce à leur connaissance approfondie des spécificités culturelles, économiques et sociales, sont souvent mieux placés pour proposer des solutions adaptées aux réalités du terrain. Leur agilité et leur proximité avec les acteurs locaux leur permettent de répondre rapidement aux besoins spécifiques. Cela ne remet pas en cause ni l'expertise ni les normes élevées des cabinets internationaux, qui apportent une vision globale et des bonnes pratiques éprouvées. Cependant, en renforçant les cabinets locaux, nous pouvons créer un équilibre qui combine le meilleur des deux approches : une expertise internationale alignée sur une compréhension fine des enjeux locaux. Cette synergie est essentielle pour un développement durable et inclusif.

Quels sont les défis auxquels les cabinets internationaux sont confrontés dans les économies locales ?

Les cabinets internationaux ont un défi d'adaptation et d'agilité face aux contraintes et réalités locales. Dans des économies où l'État joue un rôle central, refuser de travailler avec lui ou ses démembrements revient à adopter une posture risquée. Par exemple, en Côte d'Ivoire, le secteur privé ne représente qu'une partie limitée de l'économie, et les plus grandes entreprises ont souvent des liens étroits avec l'État. Un cabinet qui atténue sa collaboration avec l'État se prive d'un marché essentiel. En tant que cabinet local, nous travaillons avec l'État, le secteur privé, les collectivités locales et les associations, offrant ainsi une gamme de services plus large et plus adaptée.

Quelle est la valeur ajoutée des cabinets locaux par rapport aux cabinets internationaux ?

La valeur ajoutée des cabinets locaux réside dans leur expérience de terrain et leur capacité à proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de leurs clients. Ils sont agiles. Contrairement aux cabinets internationaux, qui appliquent souvent des modèles génériques, nous prenons en compte les particularités locales. Par exemple, les dirigeants ivoiriens ne sont pas les mêmes que ceux de la Guinée ou du Mali. Chaque contexte exige une approche sur mesure. De plus, nous accompagnons nos clients dans la durée, en proposant des solutions concrètes et en les aidant à progresser, plutôt que de simplement pointer du doigt ce qui ne fonctionne pas.

Les cabinets locaux ivoiriens ont-ils les compétences pour rivaliser avec les cabinets internationaux ?

Absolument. Les cabinets nationaux en Côte d'Ivoire disposent des compétences, des ressources humaines et de



l'expertise nécessaires pour réaliser tout type de mission, sans avoir besoin de recourir à des cabinets internationaux. La centaine de cabinets locaux existants est parfaitement capable de fournir des services de haute qualité, avec un encadrement professionnel rigoureux. Cette expertise locale est une réalité, et elle mérite d'être reconnue et valorisée. Ils disposent des normes de travail et des outils similaires à ceux des cabinets internationaux.

Quels défis avez-vous rencontrés en tant que cabinet national face aux Big Four ?

Dès le début, nous avons dû prouver notre capacité à rivaliser avec les cabinets internationaux. Nous avons participé à des appels d'offres contre eux, aussi bien en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger, et nous avons remporté plusieurs contrats, même face à leurs offres volumineuses et leurs consultants étrangers. Cela montre que nos solutions répondent aux attentes des clients, que ce soit dans des projets locaux ou internationaux, comme ceux réalisés au Rwanda. Nous avons démontré que des compétences locales pouvaient rivaliser avec les cabinets internationaux.

Quelle est votre stratégie pour attirer les talents et répondre aux besoins du marché ?

Aujourd'hui, nous recrutons principalement des experts-comptables expérimentés, souvent issus des cabinets internationaux, mais qui n'y trouvent plus de perspectives d'évolution. Ces professionnels, bien formés, sont parfois contraints de quitter ces structures en raison de leur coût ou du manque de perspective. Chez Goodwill Audit & Consulting, nous leur offrons un nouveau projet, basé sur leurs compétences et leur capacité à répondre aux besoins locaux, tout en respectant les normes internationales. Cela nous permet de construire une équipe solide, capable de relever les défis du marché. Nous leur donnons une perspective nouvelle pour leurs ambitions personnelles et leur offrons un cadre d'épanouissement.

Comment les cabinets locaux attirent-ils les jeunes talents et assurent-ils la relève ?

L'attractivité des cabinets locaux repose sur une double responsabilité : celle des dirigeants et celle des États. En tant que dirigeants, nous devons promouvoir nos cabinets et offrir des opportunités de carrière attractives. Par exemple, chez Goodwill Audit & Consulting, nous avons été pionniers dans la publicité et le recrutement via les médias locaux, ce qui a permis de construire une marque reconnue. Nous recrutons chaque année des stagiaires issus des meilleures formations locales, comme la filière MSTCF ou l'école de commerce de Yamoussoukro. Ces jeunes talents ont le choix entre rejoindre des cabinets internationaux ou des cabinets locaux comme le nôtre, où ils peuvent dessiner un parcours professionnel enrichissant et prometteur en lien avec leurs aspirations.

La centaine de cabinets locaux existants est parfaitement capable de fournir des services de haute qualité, avec un encadrement professionnel rigoureux. Cette expertise locale est une réalité, et elle mérite d'être reconnue et valorisée

Pourquoi avez-vous choisi de ne pas mettre d'enseigne lumineuse pour votre cabinet ?

Nous avons fait le choix de ne pas mettre d'enseigne lumineuse pour nous différencier. Chez Goodwill Audit & Consulting, nous avons choisi de marquer les esprits par la qualité de nos prestations, la valeur ajoutée de nos missions plutôt que par des symboles traditionnels. A l'inverse, lorsque nous décidons ponctuellement de communiquer, nous optons pour des espaces publicitaires à l'aéroport, sur les principaux ponts ou des emplacements de premier choix où notre visibilité est maximale. Cette approche audacieuse suscite de l'intérêt et renforce notre image de marque. Nous voulons que Goodwill Audit & Consulting soit associé à l'excellence et à l'innovation, et non à des méthodes conventionnelles ou traditionnelles.

Comment percevez-vous l'évolution de la profession d'audit et d'expertise comptable en Afrique ?

C'est une profession hautement qualifiée, exigeant des formations longues et rigoureuses (Bac+7 ou Bac+8). Elle intervient aussi bien dans le secteur privé que public, et même auprès des États pour les accompagner sur leurs différentes problématiques et la mise en place d'outils de gouvernance. Historiquement, cette profession a d'abord été dominée par des cabinets internationaux, avec des équipes principalement composées d'Européens. Progressivement, des Africains ont intégré ces structures. En Côte d'Ivoire, l'Etat a joué un rôle clé en investissant dans la formation locale et en permettant à de nombreux jeunes de se perfectionner à l'étranger. Avec le temps, l'offre de compétences s'est élargie, et des cabinets nationaux ont commencé à émerger. Aujourd'hui, la Côte d'Ivoire compte environ 200 experts-comptables, contre seulement 40 il y



a 30 ans. Cette évolution reflète non seulement la croissance économique du pays, mais aussi une meilleure compréhension par les entreprises de la valeur ajoutée des services d'audit et de conseil. Mais, de nombreux défis subsistent.

Quel est votre sentiment face à l'émergence de nouveaux cabinets locaux dirigés par d'anciens employés de cabinets internationaux ?

Je ressens un sentiment de satisfaction, mais aussi un léger regret. Satisfaction, car cela prouve que notre démarche pionnière a porté ses fruits et a inspiré d'autres professionnels à se lancer. Si nous avions échoué, personne n'aurait suivi cette voie. Aujourd'hui, nous voyons de plus en plus de collaborateurs issus des cabinets internationaux quitter leurs fonctions pour créer leurs propres structures. Cela montre que notre modèle est viable et attractif. Cependant, je regrette que cette prise de conscience n'ait pas eu lieu plus tôt, car nous aurions pu accélérer le développement de l'expertise locale et continuer d'avoir plus d'impact.

Quel rôle les États devraient-ils jouer pour promouvoir les cabinets locaux ?

Il est important de souligner que le soutien des États aux cabinets locaux a connu une évolution significative au fil des années. Si, par le passé, les entreprises nationales n'ont pas toujours bénéficié de l'attention et de l'accompagnement nécessaires, nous observons aujourd'hui

une prise de conscience progressive de leur rôle crucial dans le développement économique. Des pays comme le Maroc ou le Nigeria montrent l'exemple en confiant à des cabinets locaux des missions stratégiques majeures, contribuant ainsi à renforcer l'expertise nationale et à favoriser la croissance des entreprises sur la scène internationale. En Côte d'Ivoire, nous constatons également des avancées lentes mais encourageantes. Il importe d'intensifier et d'accélérer ce processus. Il est essentiel que cette dynamique se poursuive, avec la mise en place de politiques publiques encore plus volontaristes pour soutenir l'éclosion et la promotion des entreprises locales, tout en valorisant leur expertise et leur contribution au développement national.

Pourquoi les cabinets locaux ivoiriens ont-ils du mal à s'implanter à l'étranger ?

L'implantation des cabinets locaux ivoiriens à l'étranger reste un défi, et cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs. L'un des principaux éléments est le besoin d'un soutien institutionnel. Les cabinets étrangers bénéficient souvent de l'appui de leurs gouvernements, qui facilitent leur expansion à l'international par le biais de recommandations et de connexions établies. Pour les cabinets ivoiriens souhaitant s'implanter dans des pays comme le Mali, le Burkina Faso ou le Sénégal, le chemin peut être un peu plus complexe. Cela souligne une opportunité d'amélioration pour renforcer la collaboration et la solidarité entre les acteurs locaux. En développant



des initiatives collectives et en favorisant des partenariats stratégiques, il est possible d'ouvrir de nouvelles portes et d'encourager les cabinets ivoiriens à rayonner au-delà de nos frontières. Cette évolution pourrait enrichir le paysage professionnel et renforcer la présence ivoirienne sur la scène internationale.

Comment envisagez-vous l'ouverture de votre bureau à Paris ?

L'ouverture de notre bureau à Paris est une étape importante dans notre stratégie d'internationalisation. Les formalités juridiques sont presque finalisées, et nous sommes en phase de lancement effectif. Cette initiative reflète notre volonté de créer des synergies entre l'Afrique et l'Europe. Si des cabinets étrangers peuvent s'installer en Côte d'Ivoire, nous devons aussi avoir la possibilité de nous implanter chez eux. Cela nous permettra d'accompagner les entreprises européennes souhaitant investir en Afrique, tout en tenant compte des spécificités locales. C'est une manière de montrer que l'expertise africaine a sa place sur la scène internationale.

Quelle est votre vision pour l'avenir des cabinets locaux en Côte d'Ivoire et en Afrique ?

L'avenir est sans conteste prometteur. Les complexes qui existaient chez les dirigeants publics vis-à-vis des cabinets internationaux sont en train de se dissiper. De plus en plus, les cabinets locaux sont consultés pour des missions stratégiques, et leur part de marché ne cesse de croître. Chez Goodwill Audit & Consulting, nous préparons activement notre expansion internationale à l'occasion de nos 20 ans. Nous prévoyons de nous implanter dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale, tout en restant ancrés dans une approche locale. Nous croyons fermement que les métiers de services comptables et financiers vont continuer à se développer, et nous voulons être prêts à saisir ces opportunités. Nous sommes prêts et nos équipes sont profilées pour soutenir nos économies au cours des prochaines années en apportant davantage de valeur ajoutée.

**L'avenir est sans
conteste prometteur.
Les complexes qui
existaient chez les
dirigeants publics
vis-à-vis des cabinets
internationaux sont
en train de se dissiper.
De plus en plus, les
cabinets locaux sont
consultés pour des
missions stratégiques,
et leur part de marché
ne cesse de croître**

*Interview réalisée par :
Ange TRA BI-SAHALI
Nelly Tioko
Arsène Diomandé Deblaise
Alexis Kacou Bi*



LES RESSOURCES HUMAINES, NOTRE LEVIER DE PERFORMANCE.

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

Je VAIS DEVOIR me FORMER tout au LONG de ma VIE"

CONTRIBUTIONS



Repenser le travail d'aujourd'hui pour demain !

Aniéla Ve Kouakou

Présidente-Fondatrice AGILOYA Afrique

Sommes-nous aux prémices d'un nouveau monde du travail ? Tout porte à croire que oui !

Avec la période estivale qui arrive et certains départs en congés de collaborateurs, l'opportunité pour nos managers se présente donc pour encore une fois repenser l'organisation de travail en entreprise et ainsi se tenir tous prêts pour la dernière ligne droite et la rentrée à venir !

On pourra donc repenser cette organisation du travail tout en reconsidérant les prérogatives essentielles à son efficacité.

« L'année 2021 a marqué un véritable tournant dans les façons de travailler et les modes de déplacements. Dès le début de la pandémie, les entreprises ont dû organiser et assumer souvent de manière brusque le passage au télétravail d'un côté, la protection sanitaire sur site de l'autre... »

Nos jeunes sont aussi en demande de plus d'agilité et de flexibilité, ces dernières leur permettraient de mieux exercer et montrer leur talent ! »

OK mais...Comment ?

En 2023, pour rester attractives et continuer à attirer des

talents, les entreprises doivent désormais miser sur un environnement de travail plus souple.

Voici quelques réflexions et rappels partagés à cet effet :

- Le télétravail, sous une forme partielle ou totale, est devenu incontournable. Certaines entreprises ont sauté le pas du full remote mais en proposant des alternatives à leurs collaborateurs. La proposition d'un télétravail ne peut être bien sûr faite que si l'environnement est prêt à l'accueillir et que les collaborateurs sont équipés et organisés pour : espace dédié, sécurité des données, équipements techniques, communication fluide et transparente avec la hiérarchie...
- L'espace de travail qui s'adapte : le monde évolue, et les pratiques de communication et les méthodes de travail évoluent avec lui. L'espace de travail de demain doit donc s'adapter continuellement aux nouveaux modes de travail sédentaires et nomades. Et il y en a pour tous les goûts : bureaux de coworking, bureaux non attitrés, visioconférence, messageries collaboratives, outils de travail accessibles à distance, bureaux debout, etc. Identifiez les propositions qui épouseront

véritablement vos réalités !

- La collaboration pour levier de performance économique et sociale ! La collaboration et la concertation sont au cœur de l'évolution des modes de travail aujourd'hui. Il s'agit de véritables leviers de productivité pour les entreprises. Les outils et les méthodes de travail coconstruits avec les salariés s'améliorent naturellement en continu, avec l'avantage de tenir compte aussi bien des enjeux stratégiques de l'entreprise que des contraintes opérationnelles. Au-delà de son efficacité économique, la collaboration est également un levier de performance sociale, car elle remet l'homme au cœur de l'entreprise, et l'entreprise au cœur de l'homme, qui se sent libre d'entreprendre et de s'accomplir dans son quotidien de salarié. Elle stimule aussi l'innovation, facteur incontournable de compétitivité pour les entreprises.

Ces quelques constats transformés en actions, permettront à n'en point douter à nos sociétés d'accompagner et surfer « paisiblement » sur la vague de l'évolution !



Cabinets d'audit & de conseil

D'un quasi-monopole des Big Four à l'émergence des cabinets locaux

Présentation des Big Four et leur domination historique

Les Big Four, qui regroupent Deloitte, PwC (PricewaterhouseCoopers), EY (Ernst & Young) et KPMG, représentent les quatre plus grands cabinets d'audit financier et de conseil au monde. Leur influence est particulièrement marquée dans les secteurs de l'audit et du conseil, où ils occupent une position quasi-monopolistique dans de nombreux pays, y compris en Afrique et spécifiquement en Côte d'Ivoire.

Historique et évolution des Big Four

Les origines des Big Four remontent aux années 1970,

lorsque le secteur comptable était dominé par le Big Eight. Au fil des fusions et des acquisitions, ce nombre a été réduit à quatre grandes firmes à partir de 1989 (voir tableau page 22). Une présence ancienne, qui remonte aux années 1970, quand les cabinets PwC et EY ont capté les activités de la Fiduciaire France Afrique, un réseau d'experts-comptables constitué dans les années 1950. « Concernant l'influence des Big Four sur le marché africain, il est important de noter que leur ascension résulte de plusieurs accords et fusions qui ont conduit à la formation de ces quatre grands acteurs de l'audit, alors qu'ils étaient initialement sept. Lorsque j'ai débuté dans l'audit, il y a environ trente ans, on

parlait encore des Big Six, incluant Arthur Andersen, EY, PriceWaterhouse, Coopers, KPMG et Deloitte. Cependant, suite à un scandale financier, Arthur Andersen a disparu, réduisant le nombre à cinq, puis Price et Coopers ont fusionné, donnant ainsi naissance aux Big Four », raconte Marcellin Zunon, Associé-Président chez 2AàZ SAS et Directeur Associé chez Ernst & Young Côte d'Ivoire (EY) durant plus de 11 ans (juil 2012 – fév 2024). Ces cabinets ont su s'imposer grâce à leur taille, leur réseau international et leur capacité à fournir une gamme étendue de services allant de l'audit à la fiscalité, en passant par le conseil stratégique comme le stipule Wikipédia dans son article le Big Four (audit et conseil) et EMLV dans Audit : qui sont les Big Four et comment y entrer ? Aussi l'émergence de leaders économiques africains comme SIFCA, Ecobank, MTN etc. a-t-elle ouvert de nouvelles frontières. À l'image des multinationales, ces grands groupes africains font appel aux grands réseaux pour assurer leur commissariat aux comptes, des audits contractuels, obtenir le cas échéant des conseils juridiques et fiscaux, ou préparer une acquisition. Et Marcellin Zunon de résumer la domination de ces firmes internationales spécifiquement en Côte d'Ivoire par ceci : « Ils dominent en raison de la présence de nombreuses filiales de sociétés étrangères, majoritairement françaises, qui préfèrent faire auditer leurs comptes par des cabinets familiers avec leurs processus, facilitant ainsi la consolidation. Cela contribue à leur situation quasi-monopole. De plus, ces cabinets, en tant que filiales de grands groupes, bénéficient d'une organisation optimisée, d'une offre de services de qualité et d'une conformité aux normes internationales. Enfin, leur capacité à attirer les meilleurs talents grâce à des rémunérations compétitives renforce leur position sur le marché, car dans un secteur intellectuel, la qualité des services dépend directement des compétences des professionnels ».

Domination dans le secteur de l'audit financier

Les Big Four sont souvent critiqués pour leur rôle dans l'évasion fiscale et les conflits d'intérêts, mais ils continuent d'être perçus comme des acteurs incontournables en matière d'audit. Leur présence mondiale leur permet d'attirer des clients prestigieux, allant des multinationales aux gouvernements. En effet, les États et les bailleurs de fonds comptent aussi parmi les cibles prioritaires des cabinets. « Après avoir privilégié l'activité d'audit en Afrique subsaharienne, notre but est d'intensifier la part du conseil, notamment à destination des institutions publiques. Toutes nos études montrent que les besoins mais aussi les ressources sont là. Le développement de ces nouveaux produits doit nous aider à maintenir une croissance à deux chiffres », estimait Édouard Messou alors associé PricewaterhouseCoopers (PWC) et responsable de l'Afrique à Jeune Africa. En Côte d'Ivoire, avec leur forte présence, notamment chez les entreprises cotées en bourses (voir tableau *Les sociétés Ivoiriennes cotées en bourses et leurs*

auditeurs financiers page 26), ces cabinets ont réalisé des chiffres d'affaires impressionnants, témoignant de leur rôle clé dans l'économie post-COVID-19 comme le confirme l'étude de Sika Finance : PwC, KPMG, EY, Deloitte, Mazars : Qui domine le marché de l'audit et du conseil en Côte d'Ivoire ? et le sondage de Afriville : « Les cabinets d'audit et d'expertise comptable en Côte d'Ivoire s'adaptent aux tendances mondiales » publié le 5 juillet 2023 par Axelle Kadio-Morokro. « Le moteur essentiel du développement de notre implantation en Afrique est la présence croissante des grands clients internationaux, en particulier dans les secteurs minier, énergétique et logistique », confiait à Jeune Afrique, un ex-responsable de l'Afrique francophone chez Deloitte.

Impact en Afrique et en Côte d'Ivoire

En Afrique, les Big Four ont élargi leurs opérations au cours des deux dernières décennies, attirés par la croissance économique du continent et l'augmentation des investissements étrangers. Ils ont ouvert plusieurs bureaux dans les principales capitales africaines, y compris Abidjan, Dakar et Yaoundé. Africa Business+, à travers son article : Côte d'Ivoire : KPMG et PwC se bousculent pour auditer un important projet porté par la BM, souligne que la stratégie de ces firmes inclut souvent la collaboration avec des entreprises locales pour renforcer leur présence sur le marché.

En Côte d'Ivoire, PwC se distingue comme le leader du marché avec plus de 700 collaborateurs, suivi par EY et KPMG. Deloitte, bien que présent, a une empreinte plus modeste avec environ 250 employés dans la région (In Jeune

Les Big Four sont souvent critiqués pour leur rôle dans l'évasion fiscale et les conflits d'intérêts, mais ils continuent d'être perçus comme des acteurs incontournables en matière d'audit

Afrique : Les « Big Four » dominant le marché). Les chiffres montrent également que le chiffre d'affaires global du secteur a connu une croissance significative de 10 % entre 2019 et 2021, atteignant près de 32 milliards de FCFA en 2021 (In Afriville : « Les cabinets d'audit et d'expertise comptable en Côte d'Ivoire s'adaptent aux tendances mondiales » publié le

Années 1970 (Big8)		Années 1970 (Big8)		Années 1970 (Big8)		Années 1970 (Big8)	
Arthur Andersen						Dissolution	
Arthur Young & Company		Ernst & Young					
Ernst & Whinney							
Deloitte Haskins + Sells		Deloitte Touche Tohmatsu					
Touche Ross Bailey & Smart							
Price Waterhouse				Pricewaterhousecoopers			
Coopers & Lybrand							
Peat Marwick (KPMG depuis la fusion avec KMG en 1987)							

5 juillet 2023 par Axelle Kadio-Morokro).

Défis et perspectives

Malgré leur domination, les Big Four font face à plusieurs défis en Afrique. La montée en puissance des cabinets locaux et les critiques concernant leurs pratiques soulèvent des questions sur la durabilité de leur modèle commercial. « Les cabinets locaux commencent à s'organiser pour offrir une alternative viable aux géants internationaux. Par ailleurs, la nécessité de s'adapter aux normes internationales tout en répondant aux

d'Ivoire, plus de 20 % des experts-comptables sont passés par PWC (Édouard Messou). Des professionnels qui, après quatre ou cinq ans d'expérience, et pour certains un passage en France, « deviennent des références » et sont « chassés » par les grandes entreprises. Une fois partis, ils deviennent des prescripteurs précieux pour les Big Four. Toutefois, l'émergence croissante des cabinets locaux pourrait bien redéfinir le paysage concurrentiel dans les années à venir. Un défi que les cabinets locaux sont prêts à relever ; eux qui comptent dans leur rang de nombreux talents issus justement des Big Four. Leur capacité à rester innovants et réactifs face aux réalités locales, internationales et économiques pourrait peut-être, à terme et au pire des cas, équilibrer la tendance entre locaux et internationaux.

La montée en puissance des cabinets d'audit et de conseil locaux représente un phénomène marquant dans le paysage économique africain, en particulier face à la domination historique des Big Four

Montée en puissance des cabinets locaux : un phénomène récent mais significatif.

La montée en puissance des cabinets d'audit et de conseil locaux représente un phénomène marquant dans le paysage économique africain, en particulier face à la domination historique des Big Four. Ce changement est le résultat de plusieurs facteurs, allant de l'évolution des besoins des clients à l'augmentation de la concurrence, et il est particulièrement visible en Côte d'Ivoire et dans d'autres pays de la région.

Contexte et motivations

Au cours des dernières années, les entreprises locales ont commencé à se tourner vers des cabinets d'audit et de conseil locaux pour plusieurs raisons. Elles sont résumées par l'Associé-Président chez 2AàZ SAS, Marcellin Zunon qui affirmait ci-après : « L'émergence de cabinets nationaux s'explique par plusieurs facteurs. D'abord, la situation économique évolue, permettant à des groupes nationaux de se développer sans la contrainte de recourir à des auditeurs internationaux. Ensuite, les compétences acquises par des "locaux" ayant travaillé dans les Big Four apportent une expérience précieuse aux cabinets locaux. Ces experts, souvent frustrés par le plafond de verre dans les grands groupes, choisissent de s'installer à leur propre compte

besoins spécifiques du marché local représente un défi considérable pour ces entreprises (In Africa Business+ : « Comment Andersen veut contester le Big Four en Afrique »)

Les Big Four continuent de dominer le secteur de l'audit financier et du conseil tant au niveau mondial qu'en Afrique. Leur capacité à s'adapter aux évolutions du marché tout en maintenant un réseau solide est un atout majeur. Pour poursuivre leur développement, ces géants peuvent en tout cas compter sur leurs anciens. En Côte

ou dans des cabinets locaux, reproduisant les bonnes pratiques apprises tout en offrant des services de qualité équivalente. La crise économique a également joué un rôle, les grands groupes d'audit ayant dû réduire leurs coûts, ce qui a conduit à une baisse des honoraires et à une réorientation vers des cabinets locaux, souvent dirigés par d'anciens employés des Big Four. Par ailleurs, l'Ordre des experts-comptables en Côte d'Ivoire a renforcé la qualité des prestations en organisant des formations et en mettant en place des contrôles qualité, ce qui a permis aux cabinets locaux d'améliorer leur expertise dans ce domaine. Une autre raison, les grandes entreprises, y compris celles cotées en bourse, sont tenues de désigner deux commissaires aux comptes, généralement un local et un international, favorisant ainsi l'alignement des pratiques locales sur celles des grands groupes. La connaissance du marché local est également un facteur prépondérant. Les cabinets locaux possèdent une compréhension approfondie du contexte économique, culturel et réglementaire spécifique à leur pays. Cela leur permet de fournir des services adaptés aux réalités locales, contrairement aux grands cabinets internationaux qui peuvent avoir du mal à s'adapter rapidement aux nuances locales. On assiste alors à un passage d'un quasi-monopole des cabinets internationaux à une émergence des cabinets locaux ».

Croissance et performances

Les chiffres récents montrent que les cabinets d'audit et de conseil en Côte d'Ivoire ont connu une croissance significative. Entre 2019 et 2021, le chiffre d'affaires

mondial du secteur a augmenté de 10 %, atteignant près de 32 milliards de FCFA en 2021 (dernier classement des cabinets d'audit et d'expertise comptable en Côte d'Ivoire publié Afriveille – juil 2023). Cette croissance est le résultat non seulement de l'augmentation du nombre d'entreprises recherchant des services d'audit, mais aussi de l'amélioration continue des compétences et des offres de services par ces cabinets.

De plus, la légère augmentation du nombre d'employés dans ces cabinets (3 % entre 2019 et 2021) indique une volonté d'expansion et d'amélioration des capacités (dernier classement des cabinets d'audit et d'expertise comptable en Côte d'Ivoire publié Afriveille – juil 2023). Les partenariats avec des firmes internationales permettent également aux cabinets locaux d'accéder à des ressources et à une expertise supplémentaire, renforçant ainsi leur position sur le marché.

Défis rencontrés

Malgré cette dynamique positive, les cabinets locaux se heurtent à plusieurs défis, au premier rang desquels figure la pénurie de talents. La rareté des professionnels qualifiés constitue un obstacle majeur d'autant que nombre d'entre eux sont formés à l'étranger ou travaillent pour les Big Four, rendant leur recrutement particulièrement difficile pour les structures locales. « L'une des difficultés concerne les ressources humaines : Les personnes qualifiées sont rares et pour la majorité d'entre-elles formées à l'étranger. Il en résulte 2 principaux challenges : Les attirer et les convaincre de



BIG FOUR, ÉVOLUTION STRATÉGIQUE

L'histoire et le développement du Big Four sont marqués par des origines anciennes, des évolutions stratégiques et une influence croissante dans le paysage financier mondial. Ces cabinets ont vu le jour au cours du XIX^e siècle, initiant leur parcours dans des contextes marqués par la révolution industrielle et l'émergence de la nécessité d'une comptabilité et d'un audit formels. Deloitte, le plus ancien parmi eux, fut fondé en 1845 par William Welch Deloitte, pionnier dans l'audit des chemins de fer. EY, KPMG, et PwC ont également des racines profondes, chacun résultant de fusions et d'acquisitions stratégiques qui ont consolidé leur position et étendu leur portée globale.

Au fil du temps, ces cabinets ont grandement évolué, passant de simples auditeurs de comptes à des fournisseurs complets de services en audit, en conseil, en fiscalité, et en transactions. Cette transformation a été notamment marquée par des fusions majeures, comme celle de Price Waterhouse et Coopers & Lybrand en 1998 pour former PwC, ou celle d'Ernst & Whinney et Arthur Young pour créer EY en 1989. Ces mouvements stratégiques ont non seulement renforcé leur capacité à servir des clients dans le monde entier, mais ont également diversifié leur offre de services.

En 2002, le scandale Enron ébranle la suprématie des principaux cabinets d'audit et de conseil. Suite à la révélation de sa participation à la falsification des comptes d'Enron, une importante compagnie énergétique américaine, le cabinet Arthur Andersen est dissous. Cet événement conduit les nations occidentales à adopter de nouvelles réglementations en matière de sécurité financière, visant à empêcher la répétition de telles fraudes. Ces lois imposent désormais une séparation claire des services d'audit et de conseil pour une même entreprise par les grands cabinets comptables.

venir travailler en Afrique sur des projets structurants : et lorsqu'on y arrive cela a un coût généralement élevé ; les retenir malgré la pression des concurrents et des corporates », reconnaît Seydina Issa Ndiaye, DG KPMG Sénégal (In le site Le Marché du 19 août 2024). Vient ensuite la pression sur les prix. Bien que les services soient généralement moins chers que ceux des Big Four, la demande croissante pour une expertise locale entraîne une augmentation des salaires. Cela peut rendre difficile la compétitivité tarifaire tout en maintenant un niveau de qualité élevé. Seydina Issa Ndiaye de poursuivre : « une autre difficulté concerne le prix. La pression sur les talents se traduit inéluctablement par une hausse des salaires et par conséquent des prestations. Les prix, certes justes, sont le plus souvent jugés élevés par des clients qui, et c'est compréhensible, veulent disposer d'experts

La montée en puissance des cabinets locaux représente non seulement une réponse aux besoins croissants du marché mais aussi une opportunité pour diversifier l'offre de services dans le secteur de l'audit et du conseil

de niveau mondial à un prix « local » (rires...) (In le site Le Marché du 19 août 2024) ».

Visibilité et reconnaissance : Les grands noms comme Deloitte, PwC, EY et KPMG bénéficient d'une forte notoriété qui leur permet d'attirer facilement des clients. Les cabinets locaux doivent donc travailler dur pour bâtir leur réputation et prouver leur valeur ajoutée.

Perspectives d'avenir

L'émergence des cabinets locaux est un développement prometteur qui pourrait redéfinir le paysage du secteur de l'audit et du conseil en Afrique. En s'appuyant sur leur connaissance locale, leur flexibilité et leur capacité à offrir des services adaptés, ces acteurs peuvent non seulement rivaliser avec les Big Four mais également jouer un rôle crucial dans le développement économique

régional. Par ailleurs, l'avenir des cabinets locaux, semble prometteur, notamment en Côte d'Ivoire, « où l'économie affiche une croissance de 6 à 7 % par an, créant ainsi des opportunités d'accompagnement. De plus, une volonté politique de promouvoir les PME et une réglementation exigeant l'intervention d'experts-comptables pour la validation des états financiers renforcent la position des cabinets locaux », reconnaît l'ancien Directeur Associé chez Ernst & Young Côte d'Ivoire et actuel l'Associé-Président de 2AàZ SAS, Marcellin Zunon. L'avenir pourrait donc voir une augmentation des collaborations entre les cabinets locaux et internationaux, permettant ainsi un échange mutuel de compétences et une poursuite des normes professionnelles. Ce phénomène pourrait contribuer à renforcer la confiance dans le système financier local tout en favorisant une plus grande transparence.

La montée en puissance des cabinets locaux représente non seulement une réponse aux besoins croissants du marché mais aussi une opportunité pour diversifier l'offre de services dans le secteur de l'audit et du conseil. Ce changement pourrait conduire à un environnement plus avantageux, tant pour les entreprises locales que pour l'économie dans son ensemble.

Alexis Kacou Bi

3 QUESTIONS À...

Georges Yao Yao

*Directeur associé – Cabinet Y3
Audit & Conseil*



Fort de son parcours exceptionnel et de son expertise, acteur clé de l'audit moderne, Yao Yao George nous révèle les atouts des cabinets locaux face aux géants internationaux et les enjeux qui façonnent l'avenir de l'audit en Côte d'Ivoire.

Dans quelle mesure les cabinets internationaux influencent-ils le secteur de l'audit et des services financiers, et les cabinets locaux peuvent-ils rivaliser ?

C'est une question qui peut être abordée sous deux angles. Sur le plan international, les grands cabinets influencent directement les normes de la profession. Par exemple, les normes d'audit, telles que les ISA (International Standards on Auditing), sont définies par des organisations comme l'IFAC, où les grands cabinets jouent un rôle de leadership. En Côte d'Ivoire, je travaille conformément à ces normes internationales, ce qui montre leur influence. Cependant, cela crée également un défi pour les cabinets locaux qui doivent prouver qu'ils peuvent offrir la même qualité. Nous chez Y3, visons à atteindre un niveau de qualité comparable, même si nous sommes un cabinet local. En outre, les grands cabinets sont souvent choisis en raison de leur capacité à gérer des risques à grande échelle et à satisfaire les exigences des investisseurs internationaux.

De plus en plus de jeunes Ivoiriens, diplômés en expertise comptable, choisissent de revenir au pays et de créer leurs propres cabinets. L'augmentation des diplômés en comptabilité, notamment ceux formés en France, a contribué à l'essor des cabinets locaux.

Pensez-vous qu'une fédération de cabinets locaux pourrait constituer une alternative pour rivaliser avec les géants du secteur ?

C'est une idée intéressante, mais elle nécessite un véritable esprit de collaboration entre les cabinets. Mon associé et moi-même avons une relation solide, ce qui facilite notre partenariat. Cependant, une fédération de cabinets locaux impliquerait des questions complexes de gouvernance, de partage des revenus, et de vision commune. Cela prend du temps, mais je pense qu'à l'avenir, des fusions ou alliances entre cabinets locaux pourraient se développer pour renforcer leur position sur le marché.

Comment voyez-vous l'avenir des cabinets locaux en Côte d'Ivoire et quelles sont vos perspectives pour Y3 ?

Je suis très optimiste. Les évolutions réglementaires, comme l'adoption des normes IFRS et les nouvelles régulations bancaires, ouvrent de nouvelles perspectives pour les cabinets locaux. Par ailleurs, l'économie ivoirienne, notamment dans le secteur pétrolier, offre de belles opportunités de croissance.

Je souhaite encourager les chefs d'entreprise ivoiriens à faire davantage confiance aux cabinets locaux. Nous offrons la même qualité que les cabinets internationaux, avec une flexibilité et une réactivité accrue. Le marché est suffisamment vaste pour accueillir plus de cabinets locaux, ce qui stimulera la concurrence et bénéficiera à tous.

LES SOCIÉTÉS IVOIRIENNES COTÉES EN BOURSES ET LEURS AUDITEURS FINANCIERS

N°	SOCIÉTÉS IVOIRIENNES	AUDITEURS FINANCIERS
1040	Air liquide CI S.A	KPMG & Crowe
1083	Bank Of Africa CI	Mazars CI & EY
1159	Bridge Bank CI (BBCI)	No content available
1003	Bernabé CI	Crowe & CCM – Audit & conseil
1000	BICICI	Mazars CI & Deloitte CI
1010	Africa Global Logistics CI (AGL)	Deloitte CI & ECR International
1004	CFAO Motors CI	Deloitte & Ebur Fiduciaire
1020	CIE	Mazars CI & EY
1102	Côte d'Ivoire Telecom	No content available
1032	CROWN SIEM CI	PWC & ECR International
1092	ECOBANK CI	Deloitte CI & Grant Thornton
1021	FILTISAC CI	Bureau VERITAS
1030	MOVIS CI	Mazars CI & PWC
1052	NEI-CEDA CI	Forvis Mazars & Hobson SA
1014	NESTLE CI	KPMG CI & EY
1132	NSIA BANK CI	Bureau VERITAS
1146	ORANGE CI	KPMG & Crowe
1050	PALM CI	Forvis Mazars & EY
1001	SAFCA CI (Alios Finance CI)	Deloitte CI & Ebur Fiduciaire (2020)
1031	SAPH CI	PWC & Forvis Mazars
1051	SERVAIR ABIDJAN CI	Deloitte & EY
1018	SETAO CI	Forvis Mazars & EY
1002	SGB CI	Deloitte & EY
1125	SIB	Deloitte CI & Grant Thornton
1025	SICABLE	ECR International & EY
1022	SICOR	Epsilon International Consulting CI (EICI-CI) & Aurex Conseil
1012	SITAB	PWC & EY
1028	SMB	ECR International & EY
1109	SOCIÉTÉ IVOIRIENNE DE RAFFINAGE	No content available
1019	SODECI	Mazars CI & EY ????
1029	SOGB	Uniconseil & EY
1042	SOLIBRA	PWC & KPMG
1127	SUCRIVOIRE	Forvis Mazars & EY
1142	TEYLIMOGPCI	No content available
1008	TOTAL Côte d'Ivoire	Uniconseil & Ernst & Young S.A
1049	TPCI (Trésor Public de Côte d'Ivoire)	No content available
1005	TRACTAFRIC CI	Deloitte CI & EY
1011	UNILEVER CI	KPMG CI & EY
1016	UNIWAX CI	PWC & KPMG
1026	VIVO ENERGY CI	PWC & AUDIREC

Source : BRVM

PART DE MARCHÉS DES 50 PREMIÈRES ENTREPRISES EXERÇANT LES ACTIVITÉS COMPTABLES EN 2022

N°	Raison sociale de l'entreprise	Part de chiffre d'affaires en 2022
1	DELOITTE COTE D'IVOIRE	13,464%
2	ERNST & YOUNG	11,341%
3	PRICE WATERHOUSE	11,288%
4	KPMG COTE D'IVOIRE	11,175%
5	MAZARS COTE D'IVOIRE	5,519%
6	PANELYS	3,612%
8	CABINET JEAN LUC RUELLE	1,674%
9	AUDITPHARMA-COTE D'IVOIRE	1,485%
10	UNICONSEIL COTE D IVOIRE	1,169%
11	CABINET ELITES SARL	0,950%
12	FICOGES-EXPERTISE COMPTABLE	0,900%
13	KOFFI & DIABATE GROUP	0,798%
14	SOCIETE FIDUCIAIRE INTERNATIONALE D'EXPERTISE COMPTABLE (SOFIDEC)	0,760%
15	EXPERTS COMPTABLES ASSOCIES ECA	0,696%
16	AFRICAN ENGINEERING CONSULTING	0,690%
17	GOODWILL AUDIT ET CONSULTING	0,666%
18	BUREAU NORME AUDIT BNA	0,648%
19	MOIHE AUDIT & CONSEIL	0,633%
20	FIDUCIAIRE D'EXPERTISE COMPTABLE	0,630%
21	BUSINESS AUDITING AND CONSULTING	0,581%
22	SOCIETE DE CONSEIL DE GESTION ET D'EXPERTISE COMPTABLE (SOCOGECE)	0,556%
23	AYAD FARRAS KHALED	0,529%
24	PKF FRANCOPHONE OUEST AFRICA	0,526%
25	SOUFFLET WEST AFRICA	0,495%
26	CERCLE COMPTABILITE ET AUDIT	0,493%
27	NORD SUD CTI COTE D'IVOIRE	0,491%
28	CCM AUDIT & CONSEIL	0,467%
29	CABINET YZAS IC-YAO ZIAO	0,406%
30	AUDIT INTERCONTINENTAL	0,362%
31	EDISSOU SERVICES ET CONSEILS	0,355%
32	CABINET INTERNATIONAL D'AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET DE CONSEILS	0,345%
33	MCK AFRICA SAS	0,325%
34	FIDUCIAIRE AFRIQUE DE L'OUEST	0,324%
35	AFRIC CONSULTING & AUDIT	0,323%
36	SOCIETE D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE CONSEILS	0,311%
37	CACTUS AUDIT ET EXPERTISE COMPTABLE	0,309%
38	CABINET IAC	0,306%
39	ABOU B. CHERRIER D.C. (ABCD C.)	0,301%
40	COTINENTAL AUDIT	0,296%
41	KONE ADIARATOU	0,291%
42	EBUR FIDUCIE	0,269%
43	NOUVELLE AUDIT IVOIRE	0,265%
44	N.A CONSULTING	0,261%
45	CI-EXCELSIOR	0,254%
46	CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE CONSEILS	0,254%
47	CENTRE DE GESTION FINANCIERE & FISCALE	0,245%
48	SUD CERTIFICATION	0,244%
49	SAUVER VIVIFIER DYNAMISER EET	0,243%
50	MULTIMODAL LOGISTICS COTE D'IVOIRE	0,225%

Source : ANStat, Banque des Données Financières, 2022 / * Classement sur la base des entreprises ayant déposé leurs états financiers en 2022.



Nelly-Olivia Tioko

Directrice Expertise Locale

Les Big Four Une École d'Excellence et un Tremplin pour l'Expertise Locale

Les cabinets d'audit et de conseil, en particulier les Big Four, sont aujourd'hui considérés comme des références incontestables en matière de formation et de développement professionnel. Travailler dans l'un de ces cabinets, c'est intégrer une structure où l'excellence est une norme, où la rigueur et l'exigence façonnent des professionnels aguerris, capables d'évoluer dans les environnements les plus complexes. En Côte d'Ivoire, comme partout ailleurs, y débiter sa carrière représente un formidable accélérateur, un passeport pour des opportunités exceptionnelles.

L'expérience acquise au sein d'un Big Four est particulièrement valorisée sur le marché du travail. Ces cabinets fonctionnent comme de véritables écoles où les jeunes professionnels sont confrontés à des méthodologies éprouvées, des standards internationaux et des défis qui les poussent à donner le meilleur d'eux-mêmes. Ils apprennent à travailler sous pression, à respecter des délais stricts, à gérer des projets de grande envergure et à évoluer dans des environnements où l'exigence de qualité ne laisse aucune place à l'approximation. La diversité des missions leur permet de développer une polyvalence rare, en audit, en conseil, en fiscalité ou encore en finance, leur donnant ainsi une expertise reconnue et recherchée.

Mais intégrer un Big Four, c'est aussi avoir accès à un réseau puissant et côtoyer, dès les premières années, les décideurs économiques et institutionnels du pays. Être en mission dans ces cabinets signifie collaborer avec les

directions générales des grandes entreprises, participer à la réflexion stratégique de multinationales ou encore conseiller les instances publiques sur des problématiques majeures. Cette proximité avec les sphères dirigeantes renforce la crédibilité des consultants et auditeurs, leur permettant de se positionner rapidement comme des experts de référence. C'est aussi un formidable levier d'évolution professionnelle, ouvrant la voie à des carrières dynamiques, tant en entreprise qu'en tant qu'indépendant.

L'une des grandes forces des Big Four est leur dimension internationale. Travailler pour ces géants du conseil, c'est souvent l'opportunité de réaliser des missions à l'étranger, d'être exposé à des pratiques de travail globales et d'acquérir une ouverture d'esprit essentielle dans un monde professionnel de plus en plus connecté. Cette mobilité et cette immersion dans des contextes variés développent une capacité d'adaptation précieuse, qui fait des anciens des Big Four des professionnels très prisés sur le marché.

Après plusieurs années au sein de ces cabinets, nombreux sont ceux qui choisissent d'orienter leur carrière vers d'autres

horizons. Certains rejoignent de grandes entreprises en tant que cadres dirigeants, forts de l'expérience acquise et du réseau construit au fil des années. D'autres font le pari de l'entrepreneuriat, mettant à profit leur expertise pour créer leurs propres cabinets d'audit et de conseil, contribuant ainsi au développement de l'Expertise Locale et à la structuration du marché ivoirien du conseil.

Ainsi, intégrer un Big Four, c'est bien plus qu'un simple emploi, c'est une immersion dans un univers où la performance et la rigueur sont érigées en principes fondamentaux. C'est une opportunité unique d'apprentissage, d'évolution et de construction de carrière. Pour un jeune diplômé ambitieux, c'est un véritable tremplin, une étape déterminante qui ouvre les portes d'un avenir professionnel prometteur, que ce soit au sein de ces structures, en entreprise ou à travers un projet entrepreneurial.

Les Big Four ne forment pas seulement des professionnels ; ils inspirent des leaders et des innovateurs, prêts à relever les défis de demain.



Journées Nationales des Ressources Humaines

En avant pour 2025 !

10 / 11 Juillet 2025

 **Hôtel Président YAMOUSSOUKRO**

l'évènement RH.

 **Les JnRH, nous faisons confiance à l'Afrique, à ses Managers et à ses Expertises Locales.**

 (225) 27 22 47 54 30 / 01 02 48 85 03  Jnmetiers@mzkgroup.info / www.jnmetiers.com



Opportunités pour les cabinets locaux

La Côte d'Ivoire, en tant que puissance économique sous-régionale, offre un terreau fertile pour le développement des cabinets d'audit et de conseil locaux. Plusieurs facteurs contribuent à cette dynamique, notamment la croissance économique du pays, l'appui des gouvernements pour promouvoir les entreprises locales, ainsi que l'essor des PME et des start-ups qui nécessitent des accompagnements spécifiques.

Croissance économique de la Côte d'Ivoire et de la sous-région

La Côte d'Ivoire a connu une croissance économique soutenue ces dernières années, avec un taux de croissance projeté à 6,5 % en 2024. Cette performance est alimentée par des investissements dans les infrastructures, notamment en préparation de la Coupe d'Afrique des nations (CAN) 2024, ainsi que par le développement du secteur extractif et tertiaire. « Le maintien d'une croissance dynamique témoigne de la résilience de l'économie en dépit des chocs externes. En 2023, la croissance s'élevait à 6,2 % (un peu plus de 9 % en nominal), portée principalement, s'agissant de la demande, par des investissements dans les infrastructures en lien avec la Coupe d'Afrique des nations (CAN) 2024, et s'agissant de l'offre par le secteur extractif (via la mise en service du champ pétrolier Baleine en août 2023) et le secteur tertiaire (en particulier par les transports et communications). La croissance en 2024 est projetée à 6,5 %, soutenue par la consommation et l'investissement

privé » (<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CI/situation-economique-et-financiere>) En tant que premier producteur mondial de cacao et d'anacarde, le pays joue un rôle clé dans l'économie régionale, contribuant à 40 % du PIB de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) comme l'indique le site de la Banque mondiale : « L'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) devrait enregistrer une croissance de 5,7 % en 2024 et 6,2 % en 2025-2026. La forte progression du Bénin, de la Côte d'Ivoire, du Niger et du Sénégal soutient la performance de l'UEMOA » (<https://www.banquemondiale.org/fr/region/afr/western-and-central-africa>).

Cette croissance économique génère une demande accrue pour des services d'audit et de conseil. Les entreprises locales cherchent à se conformer aux normes internationales et à optimiser leurs opérations, ce qui crée une opportunité significative pour les cabinets locaux. En outre, la transformation structurelle de l'économie ivoirienne favorise l'émergence de nouveaux secteurs et la diversification des activités économiques, ouvrant ainsi la voie à des services spécialisés que les cabinets locaux peuvent fournir.

Appui des gouvernements pour promouvoir les entreprises locales

Le gouvernement ivoirien a mis en place plusieurs politiques visant à soutenir les entreprises locales.

Parmi celles-ci, figurent les politiques de préférences nationales qui encouragent l'utilisation de services et de produits locaux dans les marchés publics, les contrats gouvernementaux et dans divers secteurs. Elle vise à renforcer la compétitivité des entreprises ivoiriennes en leur offrant des opportunités d'accès aux marchés tout en favorisant leur intégration dans les chaînes de valeur régionales et internationales. (PSGouv).

Des programmes, comme le Plan national de développement (PND) 2021-2025, mettent l'accent sur la transformation économique et le soutien aux PME. Le Gouvernement collabore également avec des organismes internationaux comme l'IFC (International Finance Corporation) pour promouvoir le développement du secteur privé et faciliter l'accès au financement pour les PME. « L'IFC est engagée à soutenir le développement du secteur privé ivoirien, en particulier des PME, des entreprises détenues par des femmes et des champions nationaux, et à promouvoir un meilleur climat des affaires afin de favoriser une économie plus inclusive, plus diversifiée et plus résiliente. Pour atteindre cet objectif, nous ciblons nos interventions sur les infrastructures, le secteur financier et le développement des chaînes de valeur agro-industrielles dans lesquelles la Côte d'Ivoire jouit d'un avantage comparatif et nous contribuons à éliminer les goulots d'étranglement à l'investissement privé, notamment pour favoriser un meilleur accès au financement », déclarait Olivier Buyoya, Directeur régional d'IFC pour l'Afrique de l'Ouest. Ces efforts créent un environnement propice pour les cabinets locaux qui peuvent jouer un rôle crucial dans l'accompagnement des entreprises bénéficiaires.

Essor des PME et start-ups ayant besoin d'accompagnements spécifiques

L'essor des PME et start-ups en Côte d'Ivoire est un autre facteur clé qui favorise le développement des cabinets locaux. Avec une population jeune et dynamique, le pays connaît une augmentation significative du nombre d'entreprises émergentes, particulièrement dans le secteur numérique et technologique. Le Gouvernement a mis en place diverses initiatives pour soutenir ces jeunes entreprises, notamment par le biais de programmes d'incubation et d'accélération qui, en collaboration avec des partenaires internationaux, visent à soutenir les start-ups et les PME. Ces programmes offrent des formations, un accès à des ressources financières et un accompagnement stratégique.

Les start-ups ont souvent besoin d'un accompagnement spécifique en matière de gestion financière, de conformité réglementaire et de stratégie commerciale. Les cabinets locaux sont bien placés pour offrir ces services adaptés aux besoins particuliers des PME. De

la transformation structurelle de l'économie ivoirienne favorise l'émergence de nouveaux secteurs et la diversification des activités économiques, ouvrant ainsi la voie à des services spécialisés que les cabinets locaux peuvent fournir

plus, avec l'augmentation du financement public et privé destiné aux jeunes entreprises, il existe une opportunité croissante pour les cabinets locaux d'intervenir comme conseillers auprès de ces nouvelles structures d'autant plus qu'elles ont l'obligation de le faire : « (...) De plus, une volonté politique de promouvoir les PME et une réglementation exigeant l'intervention d'experts-comptables pour la validation des états financiers renforcent la position des cabinets locaux » (Marcellin Zunon).

La conjonction de la croissance économique dynamique de la Côte d'Ivoire, du soutien gouvernemental aux entreprises locales et de l'essor des PME et start-ups crée un cadre favorable au développement des cabinets d'audit et de conseil locaux. Ces derniers ont non seulement l'opportunité de se positionner comme acteurs clés dans ce paysage en pleine évolution, mais aussi de contribuer activement à la transformation économique du pays. En capitalisant sur ces opportunités, les cabinets locaux peuvent renforcer leur rôle tout en soutenant le développement durable du tissu économique ivoirien.

Alexis Kacou Bi



Ressources nécessaires pour rester compétitifs

Dans un environnement économique en pleine mutation, les cabinets d'audit et de conseil locaux doivent mobiliser des ressources stratégiques pour rester compétitifs face aux géants mondiaux tels que les Big Four. Trois axes principaux se dégagent pour garantir leur pérennité et leur croissance : l'investissement dans la formation et la certification des équipes, l'adoption de nouvelles technologies, et la création d'alliances stratégiques.

Investissement dans la formation et la certification des équipes

La compétence des équipes est un facteur déterminant pour la qualité des services offerts par les cabinets d'audit et de conseil. Pour rivaliser avec les Big Four, il est essentiel que les cabinets locaux investissent d'abord dans la formation continue. Les programmes de formation réguliers permettent de maintenir les employés à jour sur les dernières normes comptables, réglementations fiscales et pratiques de gestion. Cela inclut également des formations sur les soft skills, qui sont cruciales pour la relation client. Ensuite, viennent les certifications professionnelles en vue d'encourager les membres du personnel à obtenir des certifications reconnues comme le CPA (Certified public accountant) ou le CFA (Chartered Financial Analyst) qui renforcent la crédibilité du cabinet. Ces qualifications peuvent attirer des clients qui recherchent des experts certifiés

pour leurs besoins en audit et en conseil. Enfin, le développement des compétences techniques apparaît comme le 3^e investissement. Investir dans des formations spécifiques sur des outils d'analyse de données ou de gestion financière, permet aux cabinets d'améliorer leur efficacité opérationnelle et d'offrir des services plus adaptés aux besoins de leurs clients.

Adoption de nouvelles technologies pour améliorer les services

L'intégration de nouvelles technologies est cruciale pour moderniser les opérations et améliorer la qualité des services. Par conséquent, les cabinets locaux doivent se concentrer sur certains facteurs primordiaux à leur existence.

On parlera d'abord d'outils d'audit numérique. L'utilisation de logiciels avancés pour l'audit permet d'automatiser certaines tâches, d'améliorer la précision des analyses financières et de réduire le temps nécessaire à la réalisation des missions. Ensuite, nous avons les analyses de données à travers l'adoption d'outils d'analyse de données permettant aux cabinets d'extraire des insights précieux à partir des données clients, ce qui peut aider à formuler des recommandations stratégiques plus pertinentes. Viennent enfin les plateformes collaboratives. L'utilisation de technologies cloud et d'outils collaboratifs facilite le travail en équipe et améliore la communication interne, ce qui

est essentiel pour gérer efficacement plusieurs projets simultanément.

Alliances stratégiques avec d'autres acteurs locaux ou régionaux

Les alliances stratégiques peuvent offrir aux cabinets locaux un avantage concurrentiel significatif. « Il est crucial de favoriser la collaboration entre jeunes professionnels, que ce soit au sein de la même structure ou à travers des réseaux formels ou informels. Mutualiser les efforts en matière de formation et d'outils est essentiel pour améliorer la compétitivité des cabinets locaux face aux grands groupes », conseillait Marcellin Zunon, expert-comptable.

Ces collaborations peuvent prendre plusieurs formes.

- **Les partenariats avec d'autres cabinets :** En s'associant avec des cabinets locaux ou régionaux, les entreprises peuvent élargir leur offre de services, mutualiser leurs ressources et bénéficier d'une expertise complémentaire.
- **Les collaborations avec des institutions académiques :** Les partenariats avec les universités offrent aux cabinets un accès privilégié à la

recherche, à l'innovation et à un vivier de talents qualifiés. Ils permettent également de développer des programmes de stages facilitant l'intégration des étudiants dans le monde professionnel.

- **L'adhésion à des réseaux professionnels :** Rejoindre des associations sectorielles ou des réseaux spécialisés ouvre des opportunités de collaboration, améliore la visibilité du cabinet et facilite l'accès à des informations stratégiques sur le marché. Pour rester compétitifs face aux Big Four, les cabinets d'audit et de conseil locaux en Côte d'Ivoire doivent investir dans la formation continue de leurs équipes, adopter rapidement les nouvelles technologies et établir des alliances stratégiques. Ces ressources sont essentielles non seulement pour améliorer la qualité des services offerts mais aussi pour renforcer leur position sur le marché en pleine évolution. En mettant en œuvre ces stratégies, ces cabinets peuvent non seulement survivre mais également prospérer dans un environnement concurrentiel.

Alexis Kacou Bi








Partageons l'expérience RH

Cité COPRACI, Riviera 3, Cocody, Abidjan / (225) 25 22 02 01 59 _ 01 02 48 85 03
 intelligence@mzkgroup.info / www.mzkgroup.info



Vers une cohabitation entre Big Four et cabinets locaux ?

La coexistence entre les Big Four et les cabinets d'audit et de conseil locaux en Côte d'Ivoire soulève des questions sur les dynamiques de marché et les opportunités pour les acteurs locaux. Plusieurs scénarios peuvent se dessiner, allant de la complémentarité à une compétition accrue, tout en reconnaissant le rôle crucial des cabinets locaux dans la consolidation des économies locales.

Scénarios possibles

Complémentarité

Un premier scénario envisage une relation de complémentarité entre les Big Four et les cabinets locaux. Dans ce cadre :

- **Partage de ressources** : les cabinets locaux peuvent collaborer avec les Big Four pour accéder à des ressources et à des expertises qu'ils n'ont pas en interne. Cela peut inclure des formations, des outils technologiques avancés ou des méthodes d'audit modernes.
- **Projets conjoints** : les grandes firmes peuvent sous-traiter certaines missions aux cabinets locaux, notamment celles qui nécessitent une connaissance approfondie du marché local. Cela permet aux Big Four de bénéficier d'une expertise locale tout en

offrant aux cabinets locaux une visibilité accrue.

- **Accès à de nouveaux marchés** : les alliances stratégiques peuvent également aider les cabinets locaux à pénétrer des marchés plus larges, en s'appuyant sur le réseau international des Big Four.

Spécialisation sectorielle

Un autre scénario possible est celui de la spécialisation sectorielle. Les cabinets locaux peuvent choisir de se concentrer sur des niches spécifiques où ils peuvent développer une expertise approfondie :

Expertise locale : en se spécialisant dans certains secteurs (agriculture, technologie, etc.), ces cabinets peuvent offrir des services sur mesure qui répondent aux besoins particuliers de leurs clients, ce qui leur permet de se différencier des Big Four.

- **Innovation et agilité** : les cabinets locaux, souvent plus agiles que les grandes firmes, peuvent innover rapidement pour s'adapter aux évolutions du marché. Cette capacité d'adaptation est un atout majeur dans un environnement économique en mutation rapide.

Compétition accrue

Enfin, un scénario plus compétitif pourrait émerger, où

les cabinets locaux cherchent à rivaliser directement avec les Big Four :

- **Concurrence sur la qualité** : les cabinets locaux peuvent investir dans la formation et l'acquisition de technologies pour améliorer la qualité de leurs services, cherchant ainsi à attirer des clients qui pourraient traditionnellement se tourner vers les grandes firmes.
- **Stratégies tarifaires** : en proposant des tarifs plus compétitifs pour des services similaires, les cabinets locaux peuvent séduire les PME et autres entreprises qui cherchent à optimiser leurs coûts.

Rôle des cabinets locaux dans la consolidation des économies locales

Les cabinets locaux jouent un rôle essentiel dans le renforcement des économies locales :

- **Soutien aux PME** : en offrant des services adaptés aux petites et moyennes entreprises, ces cabinets contribuent à leur croissance et à leur pérennité. Cela permet non seulement de créer des emplois mais aussi de dynamiser l'économie locale.

- **Renforcement de la transparence** : en fournissant des services d'audit et de conseil, les cabinets locaux aident à renforcer la transparence financière au sein des entreprises. Cela favorise un climat d'affaires sain et attractif pour les investisseurs.
- **Développement durable** : les cabinets locaux ont souvent une meilleure compréhension des enjeux sociaux et environnementaux spécifiques à leur région. Ils sont donc bien placés pour conseiller les entreprises sur leurs responsabilités sociétales et leur impact environnemental.

En Côte d'Ivoire, la cohabitation entre les Big Four et les cabinets d'audit et de conseil locaux peut prendre plusieurs formes. complémentarité, spécialisation ou encore compétition accrue. Chaque scénario présente ses propres défis et opportunités. Toutefois, les cabinets locaux jouent un rôle essentiel dans le développement économique du pays et le renforcement de la compétitivité du secteur privé. En favorisant cette coexistence, il est possible d'envisager un avenir où chaque acteur contribue à un écosystème d'affaires plus robuste et dynamique.

Alexis Kacou Bi

ETAPE POUR DEVENIR EXPERT-COMPTABLE

Propulsez votre carrière en 5 étapes

01 Obtenir un diplôme universitaire reconnu : Afin d'être admis au Programme de formation professionnelle Expert-Comptable, vous devez détenir un diplôme universitaire reconnu de 1er cycle (baccalauréat en sciences comptables ou baccalauréat en administration des affaires, concentration comptabilité professionnelle) ou suivre le processus d'équivalence de diplôme ou de formation. Une moyenne cumulative minimale de 2,8/4,3 au baccalauréat est également exigée. Pour le programme universitaire de 2e cycle, l'université peut toutefois exiger une moyenne supérieure.

02 S'inscrire dans l'une des Branches si vous êtes dans l'un des pays de l'UEMOA : Le DECOFI (Diplôme d'Expertise Comptable et Financière), mis en place par le Règlement n° 12/2000/CM/UEMOA ; Le DEC (Diplôme d'Expertise Comptable) de l'Etat français qui s'appliquait avant le règlement UEMOA et qui demeure applicable

03 Effectuer un stage : D'une durée minimale de 24 mois, le stage vous permet de vous familiariser avec une grande diversité de situations et de mettre en pratique votre maîtrise des théories les plus avancées. Il s'agit d'un stage rémunéré en entreprise, en cabinet ou dans le secteur public.

04 Réussir l'Examen final : L'Examen final se tient sur trois jours et est obligatoire pour tous. Vous devez y démontrer que vous possédez les compétences attendues des Experts-Comptables. Il n'est pas nécessaire d'avoir effectué un stage pour rédiger.

05 S'inscrire à l'Ordre : Vous devez devenir un candidat à l'exercice de la profession en vous inscrivant à l'Ordre lorsque :

- Vous avez terminé un baccalauréat reconnu en Côte d'Ivoire ou l'équivalent d'un baccalauréat reconnu ;
- et vous êtes prêt à commencer le Programme de formation professionnelle expert-Comptable.

<https://oec.ci/fr>



Des cabinets internationaux à l'entrepreneuriat Des parcours qui interrogent : rupture forcée ou renaissance panafricaine ?

Depuis des décennies, les cabinets d'audit internationaux (Big Four et autres), règnent sans partage sur le paysage africain, érigeant leurs standards en modèles d'excellence. Pourtant, une lame de fond fissure ce monopole : plusieurs figures emblématiques du secteur font le choix de l'indépendance. Georges Yao Yao, après une carrière chez Grant Thornton, a fondé Y3 Audit & conseils. Dominique Agbalessi-Coffi, ancienne de Arthur Andersen, a créé Afric Consulting & Audit. Marcellin Zunon, ex-EY, est à l'origine du cabinet 2AàZ SAS. Quant à Marc Wabi, transfuge de Deloitte, il a bousculé le microcosme de l'audit avec Adenka. Ces départs ne relèvent pas de simples transitions professionnelles, mais traduisent une volonté affirmée de redéfinir les règles du jeu. Et si ces trajectoires audacieuses annonçaient une révolution silencieuse de l'expertise africaine ?

Adenka : quand l'audit se réinvente « à l'africaine »

La création d'Adenka par Marc Wabi a agi comme un électrochoc. Loin de reproduire les codes des géants internationaux, ce cabinet incarne une audace méthodologique : audits contextualisés, intégration des économies informelles, et surtout, une revendication fière des « authenticités africaines ». Est-ce un pari risqué ? Plutôt une réponse à un paradoxe criant : comment

des méthodologies conçues pour Wall Street ou la City pourraient-elles saisir les réalités des PME ivoiriennes, nigérianes ou kenyanes ? En misant sur l'hybridation – rigueur internationale et ancrage local – Adenka révèle les failles d'un système qui a trop longtemps ignoré la pluralité des modèles économiques africains. Pourquoi un tel virage ? Plusieurs facteurs éclairent ce tournant.

Divorce des talents africains : les raisons d'un clash

Les raisons justifiant ce désamour sont multiples. La première est le « plafond de verre de promesses non tenues » : malgré leur compétence avérée, nombre d'experts-comptables africains se heurtent à des barrières invisibles au sein des cabinets internationaux. Les postes stratégiques demeurent trop souvent hors de leur portée, provoquant frustrations et départs.

La deuxième raison est le « décalage culturel et méthodologique » : les méthodologies standardisées, conçues pour des environnements occidentaux, échouent à appréhender les spécificités africaines : économie informelle, contraintes réglementaires, pratiques entrepreneuriales atypiques. Un modèle plus flexible et contextualisé s'impose.

La troisième raison est que « l'entrepreneuriat devient un acte de souveraineté » : fonder son cabinet devient un acte de souveraineté professionnelle. Il s'agit de

reprendre le contrôle de son expertise et de son destin professionnel tout en contribuant à la création d'institutions locales robustes et crédibles.

Big Four : un modèle à bout de souffle ?

Certains pourraient y voir une stratégie ambiguë des cabinets internationaux : attirer des talents locaux pour couvrir les marchés émergents sans leur offrir de réelles perspectives à long terme. Une fois formés, ces experts finissent par quitter le navire pour créer leurs propres structures.

L'éveil de l'expertise africaine

Le départ d'experts comme Marc Wabi n'est pas un échec, mais le signe d'une maturité croissante du secteur. Ces pionniers révèlent une vérité embarrassante : l'audit, censé être un langage universel, a besoin de traducteurs culturels. Ces initiatives incarnent une volonté de décoloniser les savoir-faire et de redéfinir l'audit « par et pour l'Afrique ». Pour que ce mouvement s'amplifie, il faut créer un écosystème financier et réglementaire

favorable (subventions, incitations fiscales), instaurer une solidarité panafricaine entre cabinets locaux (partage de bonnes pratiques, alliances régionales) et appeler à une reconnaissance internationale de la valeur ajoutée des modèles hybrides.

En définitive, l'émergence de cabinets comme Adenka pourrait marquer le début d'une nouvelle ère : celle où l'expertise africaine ne se contente plus de servir des standards étrangers mais invente ses propres règles au service de son développement économique. Et si demain les cabinets africains devenaient des laboratoires d'innovation dans le domaine de l'audit, exportant leurs solutions adaptées et transformant leurs « authenticités locales » en avantages compétitifs sur la scène mondiale ? Une perspective ambitieuse qui semble désormais à portée de main.

Arsène Diomandé Deblaise

Afrique francophone

PwC Global pourrait retirer sa licence



Un séisme pour le secteur de l'audit

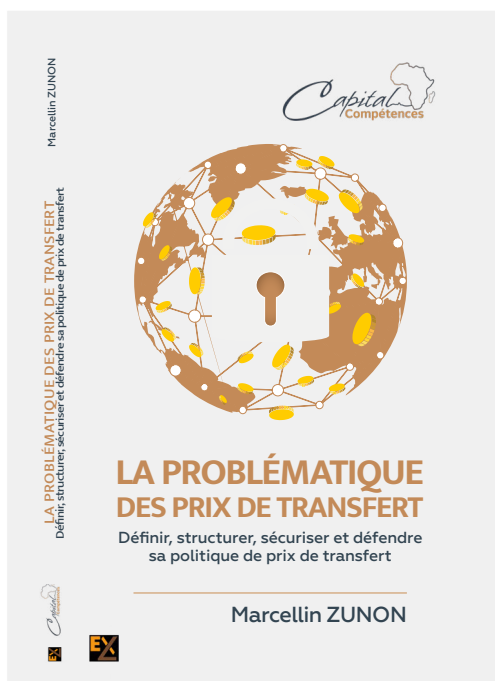
Un bouleversement majeur se profile dans le secteur de l'audit et du conseil en Afrique francophone subsaharienne. Selon des informations relayées par SIKA Finance, PwC Global envisagerait de révoquer la licence de PwC Afrique francophone subsaharienne. Cette décision, qui ferait suite à plusieurs années de tensions internes et de manquements aux standards internationaux, pourrait entraîner la fermeture des bureaux, notamment celui de PwC Côte d'Ivoire, d'ici la fin février. Une telle mesure affecterait plus de 700 collaborateurs et une trentaine d'associés.

Ce choix radical découlerait d'années de tensions marquées par des insuffisances dans le respect des exigences de conformité imposées par le siège mondial. Les domaines de la transparence, de la gouvernance et de la gestion des ressources humaines auraient été particulièrement pointés du doigt. Par ailleurs, des conflits internes entre associés, exacerbés par certaines décisions stratégiques de Mme Nadine Tinen, dirigeante du groupe pour l'Afrique francophone subsaharienne, auraient contribué à détériorer la relation avec PwC

Global. Cette perte de confiance progressive aurait conduit le siège mondial à envisager une rupture définitive.

Un tel retrait bouleverserait profondément le paysage de l'audit et du conseil en Afrique de l'Ouest et centrale. Les grandes entreprises et institutions financières, clientes de PwC, pourraient être contraintes de se tourner rapidement vers d'autres prestataires. Dans ce contexte, les concurrents directs – Deloitte, EY, KPMG et Mazars – pourraient tirer parti de cette situation pour consolider leur position sur le marché.

Cependant, cette reconfiguration pourrait également profiter aux cabinets locaux. Avec la disparition d'un acteur majeur comme PwC, ces structures auraient l'opportunité de recruter des talents expérimentés, de décrocher des mandats stratégiques et de démontrer leur capacité à fournir une expertise de proximité, mieux adaptée aux réalités économiques et culturelles du continent. Cette redistribution des cartes pourrait ainsi marquer un tournant décisif, favorisant l'émergence d'acteurs africains plus compétitifs et influents sur la scène de l'audit et du conseil.



LA PROBLÉMATIQUE DES PRIX DE TRANSFERT

Définir, structurer, sécuriser et défendre sa politique de prix de transfert

Experts-comptables et écriture

Un savoir à transmettre, un patrimoine à bâtir

En Côte d'Ivoire, comme ailleurs, les experts-comptables se distinguent par leur rigueur et leur expertise technique. Pourtant, un constat s'impose : la production littéraire dans cette profession reste marginale. Pourquoi si peu d'entre eux prennent la plume pour partager leur savoir et documenter les défis de leur métier ? Marcellin Zunon, Associé-Gérant du cabinet 2AàZ SAS et auteur de *La problématique des prix de transfert : définir, structurer, sécuriser et défendre sa politique de prix de transfert*, soulève cette question avec pertinence : « Si nous n'écrivons pas sur notre profession, nos défis et nos expertises, qui le fera à notre place ? »

Un silence éditorial qui interroge

Malgré la richesse des sujets liés à l'audit, à la comptabilité et à la fiscalité, les publications émanant des experts-comptables restent rares. Pourtant, l'écriture représente un levier puissant pour transmettre leur savoir et influencer l'évolution de la profession. Alors, pourquoi ce blocage ?

1. L'écriture perçue comme un exercice réservé aux chercheurs

Beaucoup d'experts-comptables associent la rédaction d'un ouvrage ou d'un article à un domaine réservé aux universitaires. Pourtant, l'écriture est une compétence

qui s'acquiert et se perfectionne avec la pratique et l'accompagnement.

2. Une profession aux agendas surchargés

Entre les missions d'audit, les déclarations fiscales et les exigences de conseil, le temps manque cruellement. Mais faut-il attendre d'être moins occupé pour documenter son expertise ?



3. Le doute sur la légitimité

Certains hésitent à écrire, estimant qu'ils ne sont pas « assez experts » pour le faire. Pourtant, qui mieux que les acteurs de terrain peuvent témoigner des réalités du métier ?

Pourquoi écrire ? Une nécessité pour la profession

Loin d'être un simple exercice intellectuel, l'écriture est un acte stratégique pour la valorisation de la profession comptable.

Un outil de transmission : En partageant leur savoir, les experts-comptables enrichiraient un patrimoine intellectuel accessible aux générations futures.

Un levier de crédibilité : Publier un livre ou un article renforcerait leur positionnement en tant que référence dans leur domaine.

Un moyen d'influencer les débats : Les enjeux contemporains tels que la fiscalité internationale, la digitalisation ou les prix de transfert nécessitent des contributions écrites pour alimenter la réflexion et proposer des solutions adaptées.

L'exemple de Marcellin Zunon illustre cette dynamique : il a su concilier pratique professionnelle et réflexion littéraire pour répondre aux attentes des entreprises et des institutions.

Encourager l'écriture : quelles solutions ?

Pour impulser une culture de l'écriture au sein de la profession, plusieurs pistes peuvent être explorées :

1. Organiser des ateliers d'écriture professionnelle, animés par des auteurs expérimentés ou des rédacteurs spécialisés, pour aider les experts-comptables à structurer leurs idées.
2. Créer des plateformes collaboratives (blogs, revues spécialisées) permettant aux professionnels de publier des articles techniques avant d'envisager un ouvrage.
3. Valoriser les publications existantes, en promouvant les ouvrages déjà rédigés pour inspirer d'autres experts-comptables.
4. Mettre en place un soutien institutionnel, en incitant l'Ordre des Experts-Comptables de Côte d'Ivoire (OEC-CI) à offrir des aides financières ou logistiques aux membres souhaitant écrire.
5. Instaurer un prix littéraire dédié, afin de récompenser et encourager la production d'ouvrages techniques dans la profession.
6. Faciliter les partenariats avec des maisons d'édition

spécialisées, pour accompagner les experts-comptables dans le processus de publication.

Malgré la richesse des sujets liés à l'audit, à la comptabilité et à la fiscalité, les publications émanant des experts-comptables restent rares. Pourtant, l'écriture représente un levier puissant pour transmettre leur savoir et influencer l'évolution de la profession

Un appel à l'action

Il est temps pour les experts-comptables de dépasser ces freins et de faire de l'écriture un outil au service de leur profession. Comme le souligne Marcellin Zunon : « Si nous n'écrivons pas, qui le fera à notre place ? »

Ce plaidoyer résonne comme un appel à l'action. L'écriture n'est pas qu'une question de talent, c'est aussi une responsabilité envers la profession et les générations à venir. Alors, à vos plumes, chers experts-comptables ! Vous avez des savoirs à transmettre, des expériences à partager et des visions à faire connaître. Votre expertise mérite d'être lue, et vos écrits peuvent éclairer l'avenir.

Alexis Kacou Bi

Se former à l'expertise comptable en Côte d'Ivoire les institutions d'excellence qui façonnent les élites de la finance

Métier de rigueur et de haute technicité, l'expertise comptable se révèle être un véritable sésame pour qui aspire à une carrière au cœur des chiffres, de l'audit et du conseil stratégique. En Côte d'Ivoire, plusieurs établissements de renom forgent les esprits aguerris de demain, alliant maîtrise des fonda-

mentaux financiers, expertise juridique pointue et leadership managérial. À travers des parcours exigeants, ces institutions tracent la voie vers l'excellence, ouvrant les portes d'un avenir où compétence et intégrité dictent le succès. Explorez ces temples du savoir où se façonnent les architectes du chiffre et du conseil.

CPDEC

L'antre de l'excellence pour bâtir les maîtres du chiffre



Véritable sanctuaire du savoir comptable, le Centre de Préparation aux Diplômes de l'Expertise Comptable (CPDEC), adossé à l'INP-HB, incarne l'excellence académique en Côte d'Ivoire. Depuis sa création en 1975 en partenariat avec l'Intec du Cnam-Paris, il façonne des experts chevronnés, prêts à relever les défis de la finance et de la gestion, tout en leur offrant la possibilité d'obtenir des diplômes français sans quitter le pays.

Son programme structuré déroule un cursus d'exception, allant du Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) au Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG), avant d'ouvrir les portes du prestigieux Diplôme d'Expertise Comptable (DEC). Grâce aux équivalences avec l'Intec, les étudiants décuplent leurs chances de réussite, bénéficiant d'un encadrement rigoureux et d'une pédagogie innovante mêlant présentiel, distanciel et alternance.

Fleur de l'enseignement comptable, le CPDEC est la passerelle idéale vers des carrières de haut vol dans l'audit, le conseil et la finance. Un tremplin vers l'excellence pour ceux qui aspirent à dompter les arcanes des chiffres et de la stratégie financière.



LSTCF

La fabrique des leaders financiers de demain

Nichée au cœur de l'Université Félix Houphouët-Boigny, la Licence des Sciences Techniques Comptables et Financières (LSTCF) s'impose comme une formation de prestige en Côte d'Ivoire. Pensée au sein de l'UFR des Sciences Économiques et de Gestion (UFR SEG), elle forge l'élite comptable et financière de demain, mêlant exigence académique et immersion professionnelle.

L'accès à cette filière d'excellence se fait sur concours, garantissant une sélection rigoureuse des talents. Son programme pointu aborde la comptabilité, l'audit, la gestion financière et le droit des affaires, complétés par des études de cas, des simulations et des stages en entreprise. Cette approche immersive assure aux étudiants une transition fluide vers le monde professionnel, armés de compétences solides et opérationnelles.

Véritable sésame vers l'expertise comptable, l'audit et la gestion financière, la LSTCF ouvre de vastes horizons aux diplômés, dans un secteur où la demande en experts qualifiés ne cesse de croître. Un parcours exigeant, mais prometteur, pour ceux qui aspirent à conjuguer excellence académique et réussite professionnelle.

CIFEC

L'odyssée vers l'excellence en expertise comptable



Dans le paysage ivoirien de la formation comptable, le Centre Ivoirien de Formation en Expertise Comptable (CIFEC) brille par son exigence et sa capacité à façonner des experts aguerris. Agréé par le ministère de l'Enseignement supérieur, cet établissement s'impose comme un véritable creuset où se forgent les futurs stratèges du chiffre et de la finance.

Grâce à un cursus structuré autour de la Licence des Sciences Techniques Comptables et Financières (LSTCF) et du Master Comptabilité, Contrôle et Audit (MCCA), le CIFEC offre une formation taillée sur mesure, ouvrant la voie à l'expertise comptable en seulement cinq ans. Mieux encore, ces diplômes reconnus par l'enseignement supérieur français permettent d'obtenir des dispenses aux examens du DCG et du DSCG, facilitant ainsi l'accès au statut d'expert-comptable stagiaire. Avec des enseignements pointus en comptabilité internationale, normes IFRS et finance de marché, le CIFEC équipe ses étudiants des armes nécessaires pour briller dans des domaines aussi exigeants que l'audit, le conseil et la gestion financière. Un choix stratégique pour les esprits ambitieux en quête d'excellence.



CFGE CI

Un tremplin vers la maîtrise des rouages comptables

Dans l'univers exigeant de la formation comptable, le Centre de Formation en Gestion et Expertise Comptable (CFGE CI) se distingue par son approche innovante et son ancrage international. Fort de partenariats avec l'ESCAE de Niamey et l'INTEC de Paris, il offre un parcours structuré qui mène ses étudiants vers l'expertise comptable en un temps optimisé.

Articulé autour de la Licence des Sciences Techniques Comptables et Financières (LSTCF) et du Master Comptabilité, Contrôle, Audit (MCCA), le programme du CFGE CI allie profondeur théorique et pragmatisme, préparant ses étudiants à embrasser des carrières de premier plan dans l'audit, la gestion financière et le conseil. Grâce à un enseignement de pointe, aligné sur les standards internationaux, il garantit à ses diplômés une employabilité immédiate et des perspectives d'évolution prometteuses.

Face à une demande croissante d'experts-comptables qualifiés en Côte d'Ivoire, le CFGE CI se positionne comme un catalyseur de talents, propulsant ses étudiants vers des carrières où la précision et l'expertise font loi. Une formation taillée pour celles et ceux qui ambitionnent de devenir des références dans l'art subtil de la comptabilité et de la finance.



Archange Akesse

Gérant CFGE

« L'expertise comptable suscite un grand intérêt auprès des étudiants »

Pourquoi avoir choisi de former des experts-comptables ?

L'expertise comptable est un domaine stratégique qui joue un rôle clé dans le développement économique et financier d'un pays. Expert-comptable de formation et fondateur de l'Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises (ESCAE) de Niamey, M. Victor AKESSE, a créé le Centre de Formation à la Gestion des Entreprises de Côte d'Ivoire (CFGE) avec pour objectif de former des professionnels hautement qualifiés capables d'accompagner les entreprises dans leur gestion financière, fiscale et stratégique.

Notre mission est d'offrir les meilleures conditions de succès aux étudiants à cette filière d'excellence et de contribuer à l'essor du tissu économique en Côte d'Ivoire et en Afrique. Cela se traduit d'ailleurs par notre implémentation à Ouagadougou, à Cotonou, à Bamako et à Niamey.

2. Quel intérêt suscite cette filière auprès des étudiants ? Y a-t-il un engouement autour de cette formation ?

L'expertise comptable suscite un grand intérêt auprès des étudiants grâce à la solide perspective de carrière qu'elle offre. Nous constatons un engouement croissant pour cette filière, porté par une forte demande d'experts-comptables aussi bien dans les entreprises que dans les cabinets d'audit et de conseil. De plus, les experts-comptables ne se limitent pas à la comptabilité, mais interviennent aussi dans le conseil stratégique, l'audit, la finance, la digitalisation des systèmes d'information de l'entreprise etc. Cette polyvalence attire de nombreux jeunes désireux d'accéder à cette formation.

3. Comment la formation des experts-comptables au CFGE CI prépare-t-elle les étudiants à travailler aussi bien dans les Big Four que dans les cabinets locaux ?

Au CFGE, nous avons mis en place une formation rigoureuse qui répond aux standards internationaux en matière d'expertise comptable. Nos programmes sont conçus en partenariat avec l'ESCAE de Niamey et l'Institut National des Techniques Economiques et Comptables (INTEC) de Paris et intègrent des modules approfondis en comptabilité, finance, fiscalité, systèmes d'information, management et audit...

Grâce à notre partenariat avec l'INTEC de Paris, nos apprenants bénéficient d'outils pédagogiques notamment :

- Un accès à la plateforme d'enseignement Moodle,
- Des supports de cours en ligne (format ePub et PDF),
- Des web conférences pour interagir directement avec les enseignants,
- Un forum de discussion pour échanger avec les autres étudiants partout dans le monde et poser des questions au responsable national de chaque unité d'enseignement (UE).

Par ailleurs, nous mettons l'accès sur :

- Des stages obligatoires en cabinet ou en entreprise, permettant aux étudiants d'acquérir une expérience concrète.
- Des séminaires et interventions de professionnels, notamment d'experts issus des Big Four et de cabinets locaux, qui partagent leur expertise et offrent une vision du marché du travail.

Cette approche hybride permet à nos étudiants d'être opérationnels et compétitifs, qu'ils intègrent un grand cabinet international ou qu'ils choisissent de travailler au sein d'un cabinet local.

4. Observez-vous une préférence marquée des étudiants pour les Big Four, ou constatez-vous un intérêt croissant pour les cabinets locaux ?

Il y a effectivement un attrait pour les Big Four (Deloitte, PwC, EY, KPMG) en raison de leur renommée internationale, de leurs structures bien organisées et des nombreuses opportunités de carrière qu'ils offrent. Toutefois, force est de reconnaître l'importance des cabinets locaux dans le développement économique de la Côte d'Ivoire. Certains étudiants s'y orientent pour bénéficier d'une plus grande diversité de missions, tout en contribuant au développement économique local.

5. Quelles recommandations feriez-vous aux jeunes experts-comptables pour naviguer entre les opportunités offertes par les Big Four et les cabinets locaux ?

A mon humble avis, tout réside dans la définition de ses objectifs professionnels.

- Pour ceux qui souhaitent évoluer rapidement dans un environnement structuré et international, les Big Four constituent le choix par excellence. Ils offrent une formation rigoureuse, un meilleur réseautage avec des clients de premier plan et une expérience qui peut favoriser des opportunités à l'échelle mondiale.
- Pour ceux qui privilégient les cabinets locaux, ils offrent des opportunités d'évoluer rapidement en termes de carrière et une meilleure maîtrise des acteurs locaux de l'économie.

Dans tous les cas, ils devraient envisager des expériences diversifiées dans les deux types d'organisations pour mieux comprendre leur compatibilité et optimiser leurs opportunités professionnelles.

Des étudiantes s'expriment...



Eunice Tra Lou
Étudiante à CFGE

J'ai choisi cette formation au CFGE parce qu'elle représente bien plus qu'un simple par-

cours académique : c'est une porte ouverte vers un monde où la précision et l'éthique sont au cœur des enjeux économiques. Devenir expert-comptable, c'est pour moi l'opportunité d'accompagner les entreprises dans leur croissance, de les conseiller et de contribuer à leur réussite.

En Côte d'Ivoire, où le secteur économique est en pleine expansion, les experts-comptables jouent un rôle clé. Je veux faire partie de ces professionnels qui œuvrent pour la transparence financière et le développement durable de notre pays.

Choisir la formation d'expert-comptable a été pour moi une décision réfléchie et motivée par plusieurs raisons. Tout d'abord, j'ai toujours été fasciné par les chiffres, leur logique et leur capacité à raconter une histoire. La comptabilité, c'est bien plus que des calculs : c'est un langage universel

qui permet de comprendre la santé d'une entreprise, de prendre des décisions éclairées et de contribuer à sa réussite. Ensuite, cette formation offre une polyvalence incroyable. Elle ouvre des portes dans des domaines variés comme l'audit, la finance, le conseil ou même la gestion d'en-



Sirah Ouattara
Étudiante à CFGE

treprise. Pour moi, c'était l'assurance de ne pas m'enfermer dans un seul métier, mais d'avoir un large éventail de possibilités professionnelles.



Le logiciel RH pour les entreprises en Afrique

Digitalisez la gestion de vos ressources humaines !

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



Gestion du
recrutement



Évaluation
de la
performance



Gestion des
congés, note de
frais



Gestion de
la paie



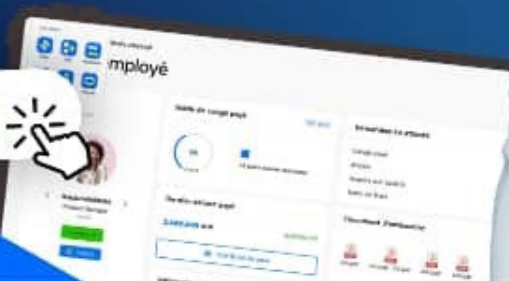
Gestion des
documents et
contrats



Avance sur
salaire

Demandez une demo

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

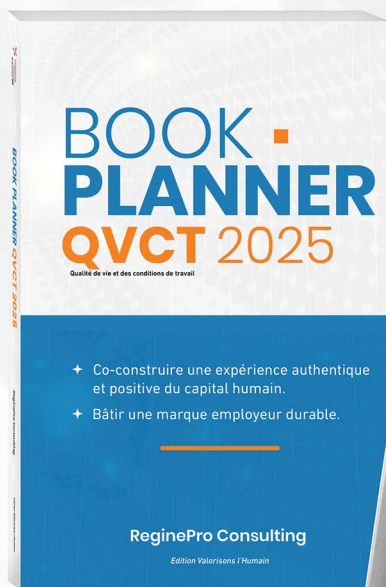


KIT PLANNER QVCT 2025

Qualité de vie et des conditions de travail

- 1 BOOK QVCT
- 1 Planner chevalet
- 1 Planner mural
- 1 fiche de Stickers
- 7 Fiches outils
- +65 idées d'animations QVCT

Prix : 65.000 F cfa



Commander ici





Pascale GUEI-ECARE

*Présidente de l'Ordre des
Experts-Comptables de Côte
d'Ivoire (OEC-CI)*

« L'Ordre
s'engage
résolument à
rehausser les
standards de
notre profession
en vue de
garantir son
excellence et sa
pérennité »

Au carrefour de l'excellence académique et de l'engagement professionnel, Pascale GUEI-ECARE se distingue comme l'une des figures les plus influentes du domaine de l'expertise comptable en Côte d'Ivoire. Diplômée de l'Académie de Paris II et titulaire d'un diplôme d'Ingénieur des Études Comptables Supérieures de l'INPHB, elle occupe depuis 2024 la présidence de l'Ordre des Experts-Comptables de Côte d'Ivoire, tout en dirigeant avec brio le cabinet CI-EXCELSIOR, un acteur majeur du conseil, de l'audit et de l'expertise comptable. Son parcours impressionnant, qui l'a conduite à collaborer avec les plus grandes institutions et à se forger une expertise multisectorielle, nourrit sa vision d'avenir pour la profession. C'est avec passion et détermination qu'elle nous livre ses réflexions sur l'évolution des Big Four, l'avenir des cabinets locaux et les aspirations qui jalonnent son mandat à la tête de l'Ordre.

De votre passage au sein de deux prestigieuses entreprises de conseil, Deloitte et KPMG, quels enseignements en avez-vous tirés et en quoi cela a-t-il influencé votre parcours professionnel ?

Je considère avoir eu la chance de débiter ma carrière au sein de l'un des grands cabinets de notre profession, une expérience qui m'a permis de me familiariser très tôt avec les normes rigoureuses de notre métier. Ces entreprises disposent de ressources considérables, offrant à leurs collaborateurs des outils technologiques de pointe et des programmes de formation continue. Les sessions de formation annuelles ont constitué pour moi une base de connaissances précieuse, que je continue d'enrichir encore aujourd'hui.

Cette expérience m'a également permis de travailler sur des dossiers d'envergure. En effet, les BIG 4 ont la capacité d'accompagner des entreprises et institutions majeures. J'ai eu l'opportunité d'auditer des entités telles que la Banque africaine de développement et la CEDEAO, ce qui m'a offert une perspective approfondie et enrichissante de la profession.

Néanmoins, je ne regrette en aucun cas d'avoir ensuite fondé mon propre cabinet local. Cette transition m'a permis de travailler avec des PME, offrant ainsi une vision plus complète du tissu économique ivoirien et, par extension, du continent africain.

En tant que présidente, estimez-vous que le fait de ne pas avoir intégré les BIG 4 puisse constituer un complexe pour un jeune professionnel débutant dans le métier ?

Je suis convaincue que chaque parcours professionnel est singulier et qu'il existe de nombreuses voies vers l'excellence. De nombreux professionnels, bien qu'ils n'aient pas fait partie des BIG 4, se distinguent par leur engagement et leur compétence. Le fait de ne pas avoir intégré un de ces grands groupes ne doit en aucun cas être perçu comme un complexe. Dans notre profession, ce sont avant tout l'implication personnelle et le respect des normes qui font la différence. Qu'importe que l'on ait travaillé dans un BIG ou non, si l'on s'engage à respecter les standards et à fournir un travail de qualité, il est tout à fait possible d'atteindre ses objectifs.

Pourriez-vous nous éclairer sur les principaux défis et difficultés que vous rencontrez dans votre rôle d'administratrice ?

En tant qu'associée administratrice générale, j'assume des responsabilités similaires à celles d'un PDG. Je veille à la réalisation des objectifs stratégiques du cabinet, avec une attention particulière à la gestion des ressources humaines, qui représentent le cœur de notre activité. Un autre défi majeur réside dans l'organisation du volet commercial, où il est essentiel de garantir un flux constant de missions pour maintenir nos équipes occupées. Toutefois, obtenir des missions n'est qu'une partie de l'équation : il est également primordial de les exécuter avec rigueur et conformité aux normes en vigueur. À cet égard, je m'efforce de mettre en place des systèmes qui assurent la qualité de nos prestations. Enfin, la rentabilité de l'activité reste une priorité, car elle est le fondement même de la pérennité de l'entreprise.

À la lumière de votre expérience en tant que présidente de l'Ordre des experts-comptables de Côte d'Ivoire, quel est votre point de vue sur l'impact des BIG 4 sur le marché ?

Les BIG 4 interviennent principalement auprès de grandes

entreprises et institutions, en raison de leur réputation internationale et de leur expertise de haut niveau. Ils jouent un rôle crucial dans la production et le contrôle des informations financières, influençant ainsi de manière significative nos économies. Leur présence renforce la crédibilité et la transparence des données financières à l'échelle mondiale, mais soulève également des enjeux pour les cabinets locaux, qui doivent se réinventer pour maintenir leur compétitivité.

Je suis convaincue que chaque parcours professionnel est singulier et qu'il existe de nombreuses voies vers l'excellence. De nombreux professionnels, bien qu'ils n'aient pas fait partie des BIG 4, se distinguent par leur engagement et leur compétence

Avec l'émergence des cabinets locaux, pensez-vous qu'ils seront en mesure de rivaliser avec les grands acteurs du secteur ?

En tant que présidente de l'Ordre, mon rôle est de veiller à ce que tous les cabinets, qu'ils soient locaux ou internationaux, offrent des prestations de qualité à leurs clients. Nous encourageons activement les cabinets locaux à se perfectionner, notamment à travers la formation continue. Alors que cette pratique est systématiquement appliquée dans les BIG 4, elle est moins répandue au sein des cabinets locaux. C'est pourquoi l'Ordre a pris l'initiative de les accompagner en proposant des formations adaptées aux évolutions de notre environnement professionnel. Cette année, l'un de nos objectifs est la mise en place d'un système de contrôle qualité. Bien que cette pratique soit courante dans les grands groupes, les cabinets locaux disposent souvent de ressources plus limitées pour l'appliquer. L'Ordre s'engage donc à instaurer un cadre équitable, dans lequel tous les cabinets, qu'ils soient locaux ou internationaux, seront soumis à ces contrôles, afin de rehausser les standards de notre profession.

Avez-vous une préférence particulière entre les cabinets locaux et les grands groupes internationaux ?

En tant que présidente, ma mission n'est pas de favoriser un type de cabinet par rapport à un autre, mais de m'assurer que tous bénéficient du soutien nécessaire pour répondre aux attentes de leurs clients. Le choix d'un cabinet par une entreprise repose généralement sur des critères tels que l'expérience et les références, définis par les donneurs d'ordres. Un cabinet local, s'il possède une expertise solide et un réseau bien établi, est tout à fait en mesure de rivaliser avec les grands groupes internationaux.

Quels atouts et stratégies les cabinets locaux peuvent-ils



mobiliser pour se différencier des BIG 4 ?

Pour se distinguer des BIG 4, les cabinets locaux doivent exploiter plusieurs leviers stratégiques. Il est essentiel qu'ils restent à la pointe des évolutions du secteur et offrent des prestations de qualité irréprochable. Le Conseil de l'Ordre les soutient activement en leur proposant des formations continues et en les sensibilisant aux outils technologiques adaptés à leur environnement. En outre, nous avons mis en place des programmes spécifiques pour leur permettre d'acquérir les ressources nécessaires à l'amélioration de leurs services. Bien que leur taille soit plus modeste, leur flexibilité et leur capacité d'adaptation aux réalités locales constituent des atouts précieux qui leur permettent de se différencier et de renforcer leur compétitivité.

Quelle est l'importance des alliances entre

cabinets locaux pour renforcer leur compétitivité ?

Les alliances entre cabinets locaux représentent un levier stratégique majeur que nous encourageons vivement. Face à des défis complexes tels que la lutte contre le blanchiment de capitaux et l'évolution constante des normes professionnelles, il est crucial pour ces cabinets de mutualiser leurs ressources et leurs expertises. La collaboration au sein d'une même structure, réunissant plusieurs associés, permet non seulement de renforcer la gouvernance, mais aussi d'atteindre une taille critique, ouvrant ainsi la voie à des opportunités accrues. Cette coopération favorise la montée en compétences, garantit la conformité réglementaire et améliore la compétitivité sur le marché.

Quelles initiatives avez-vous mises en place pour

En tant que présidente de l'Ordre, mon rôle est de veiller à ce que tous les cabinets, qu'ils soient locaux ou internationaux, offrent des prestations de qualité à leurs clients. Nous encourageons activement les cabinets locaux à se perfectionner...

accompagner les cabinets locaux dans leur développement ?

Nous avons initié plusieurs actions pour soutenir le développement des cabinets locaux. Actuellement, nous menons une campagne de sensibilisation afin d'encourager la mise en réseau et la collaboration entre professionnels. Dans cette optique, nous avons créé un club des jeunes experts-comptables, qui vise à familiariser les nouveaux entrants avec les avantages du travail en synergie. Par ailleurs, nous élaborons un cadre de collaboration structuré, destiné à faciliter les alliances et à optimiser les ressources des cabinets, afin qu'ils puissent mieux répondre aux exigences du marché.

Quelle est votre ambition pour l'évolution de l'Ordre des experts-comptables ?

Notre vision pour l'Ordre des experts-comptables repose sur une stratégie structurée autour de quatre axes majeurs : accroître la visibilité et la promotion de la profession, accélérer la digitalisation, renforcer l'unité et les actions sociales au sein de la profession, et approfondir la professionnalisation du métier. Nous souhaitons sensibiliser davantage les chefs d'entreprise, en particulier les PME, à l'importance du recours à un expert-comptable. À cet effet, nous prévoyons le lancement d'un site Internet intégrant un trombinoscope, facilitant ainsi

l'identification et la mise en relation avec les professionnels. En parallèle, nous mettons en place des initiatives favorisant la cohésion, notamment des activités sportives, tout en plaçant la formation continue au cœur de notre démarche pour garantir l'excellence et l'adaptabilité de nos membres face aux évolutions du marché.

Quel conseil et message souhaitez-vous transmettre aux jeunes talents qui envisagent une carrière en expertise comptable ?

L'expertise comptable est une profession pleine de promesses et d'opportunités de développement professionnel. Je conseille aux jeunes talents de se lancer dans ce métier, car il offre non seulement des perspectives d'évolution intéressantes, mais aussi la possibilité de concilier harmonieusement vie professionnelle et bien-être personnel. C'est un secteur en pleine expansion qui permet de s'épanouir tout en maintenant un équilibre essentiel dans la vie quotidienne.

En tant que femme leader évoluant dans un domaine historiquement dominé par les hommes, comment appréhendez-vous votre rôle et l'impact que vous y exercez ? Je me considère avant tout comme une expert-comptable, et non comme une femme dans ce métier. En effet, les défis auxquels je fais face sont les mêmes que ceux rencontrés par mes confrères masculins. L'expertise comptable est une profession exigeante, tant sur le plan de la charge de travail que de la qualité des services rendus, sans compter les impératifs de formation continue. Nous partageons tous les mêmes réalités professionnelles, et je ne vois aucune raison de faire une distinction en raison du genre.

Cependant, nous avons récemment créé un club de femmes experts-comptables dans le but de promouvoir davantage la profession auprès des femmes, constatant que seulement 10 à 15 % des inscrites sur le tableau sont des femmes, ce qui reste

insuffisant par rapport à la population totale. Nous souhaitons renforcer la présence féminine, non seulement pour des raisons d'équité mais aussi pour un équilibre accru dans la profession. Il est essentiel de souligner que, tant les hommes que les femmes, s'investissent pleinement dans leur travail. Telle est ma vision de l'expertise comptable.

Quels conseils donneriez-vous aux femmes qui aspirent à embrasser la carrière d'expert-comptable ?

Je tiens à les rassurer en leur affirmant que la profession d'expert-comptable est parfaitement adaptée aux femmes. Beaucoup d'entre elles réussissent brillamment dans ce domaine, parvenant à allier succès professionnel et équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il s'agit d'une carrière stable, gratifiante et offrant de nombreuses perspectives à long terme. En conclusion, je vous remercie sincèrement pour l'intérêt que vous portez à notre métier, un secteur crucial pour la stabilité de notre environnement économique, notamment à travers la production et le contrôle des informations financières. Ces données jouent un rôle stratégique pour les dirigeants dans divers secteurs. Je suis reconnaissante de l'opportunité que vous donnez au public de mieux comprendre les enjeux et réalités de notre profession, car, comme je l'ai mentionné, l'un de nos défis majeurs est de sensibiliser davantage le citoyen lambda à l'importance de notre rôle dans la société.

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





Faire du feedback votre allié QVCT 2025 !

Regine Love Moukete

Chief happiness officer / Consultante QVT

En tant que manager, l'un de vos objectifs est d'être capable de faire progresser votre équipe. Donner du feedback est un moyen important d'améliorer et de développer les compétences, le savoir-être et le savoir-vivre en entreprise de vos collaborateurs pour co-créer un environnement stimulant, et non stressant. Le feedback est tout sauf un simple commentaire ou une critique.

Quelle est la définition d'un feedback ? Ses objectifs ? Qui est concerné ? A quelle fréquence ? Pourquoi en faire votre allié transformateur QVCT 2025 ? La suite dans cet article.

Un feedback est un outil de communication, un processus de partage, de retour d'information ou d'évaluation sur des faits ou des actions concrètes pour révéler les points forts

et des axes d'amélioration. Il s'agit d'une communication non violente, qui fonctionne dans les deux sens, à travers laquelle le manager peut également recevoir un feedback de la part de ses collaborateurs. Il peut être développé sous différentes formes : réunions individuelles (one to one), mails, points hebdomadaires, évaluations écrites, sondages...

« Le feedback est le déjeuner des champions. » – Ken Blanchard

Les différents acteurs concernés par le feedback : le top management, les managers, les pairs, les différents services, les clients et fournisseurs. Contrairement à certaines idées reçues, la rétroaction n'est pas exclusivement réservée aux managers, bien au contraire ! Le feedback est l'affaire de tous en entreprise !

« Nous avons tous besoin de personnes qui nous donneront leur

avis. C'est comme ça que nous nous améliorons. – Bill Gates

Les pratiques managériales constituent l'un des 4 axes prioritaires de la QVCT, et l'art du feedback en est un indicateur clé. Nous suggérons 4 types de feedbacks :

Le feedback positif : pour féliciter, motiver et perpétuer un comportement à la suite d'une action ou un projet réussi.

Le "feedforward" du manager (feedback coaching) : pour aider à s'améliorer, accompagner, guider et recadrer son collaborateur. C'est un véritable révélateur de développement de potentiels. Attention, le recadrage ne signifie pas réprimander ou critiquer.

Le feedback d'évaluation : pour collecter des avis afin de préparer l'entretien d'évaluation d'un collaborateur selon une norme / un projet.

Le feedback 360°, provenant de



diverses sources telles que les supérieurs, les collègues et les subordonnés, qui offre une vision holistique pour soutenir une amélioration globale sur le long terme.

De façon générale, la culture du feedback est le meilleur moyen d'obtenir une vision plus complète des soft skills et hard skills de chacun. Bien plus qu'un simple retour, l'art du feedback se construit avec méthodologie.

Le feedback doit-être "BOPPA"

1. **Bienveillant** : la bienveillance est le maître-mot d'un échange constructif
2. **Objectif** : décrire l'impact de ses actions sur l'équipe ou l'organisation
3. **Précis** : spécifier de façon claire les faits pour engager un vrai dialogue
4. **Participatif** : libérer la parole pour que le collaborateur puisse se sentir libre de réagir et d'intervenir
5. **Actif** : aboutir à un plan d'action concret et validé par les deux parties.

Un feedback peut être violent surtout lorsqu'il est négatif, il est important de s'assurer que la personne à qui on le donne est prête à le recevoir. Savoir donner et recevoir du feedback est plus ou moins naturel selon les personnes et les cultures. Pour cela : créer un environnement favorable, former les managers et collaborateurs, utiliser des outils ou des plateformes de feedback. Notre kit Planner QVCT 2025 vous accompagne pour mettre en place un système de feedback efficace en entreprise en 6 étapes simples. Commander votre Kit Planner QVCT 2025

Le feedback permet de mettre en place une communication efficace, donner et recevoir des informations et des signes de reconnaissance, de valorisation du travail ou des qualités d'une personne, développer une culture d'apprentissage continue et d'agilité, renforcer l'estime et l'engagement des collaborateurs et diminuer le stress de tous. Toutes ces pratiques permettent de co-

construire une culture authentique et positive dans laquelle chacun se sent acteur de la QVCT.

« Le feedback est un outil précieux pour la prise de décision éclairée. » – Anonyme

In fine, la pratique du feedback doit "vivre" au quotidien et être encouragée par la culture d'entreprise pour créer une véritable culture du feedback et impliquer tous les acteurs dans des échanges réguliers et transparents. Il permet aux personnes et au système de grandir. La culture du feedback pourrait bien être la clé de cette belle dynamique : un outil d'amélioration de la QVCT au service des collaborateurs et des managers.

Chez ReginePro Consulting, nous proposons des formations feedback managers et feedback collaborateurs pour aider vos équipes à fluidifier leur rapport au feedback. Contactez-nous ! Contact@reginepro.com | www.regineproconsulting.com





8^{ème} Édition des RH Awards Éclat de reconnaissance pour les acteurs des ressources humaines

Au cœur d'une soirée prestigieuse, le Sofitel Hôtel Ivoire a accueilli la célébration des Directeurs des Ressources Humaines et des fonctions assimilées de l'année, lors de la 8^e édition des RH Awards, qui s'est tenue le vendredi 6 décembre 2024.

Cette cérémonie, certifiée par le cabinet international DELOITTE, a mis en lumière les lauréats de l'édition 2024, saluant leur dévouement et leur excellence dans le domaine des ressources humaines. Ange SAHALI TRA BI, Président-Fondateur du Groupe EXPERTISE LOCALE, a ouvert la soirée en soulignant l'importance du capital

humain et en exprimant sa joie d'accueillir les principaux acteurs responsables de sa gestion. Après avoir remercié les sponsors et partenaires qui partagent la conviction que le développement du capital humain est le socle de toute société en progrès, l'entreprise CARENA a reçu un prix honorifique pour son engagement et sa contribution au développement du secteur de l'énergie, essentiel à l'essor économique de la Côte d'Ivoire.

Les prix comprenaient le Prix RH Espoir, qui met à l'honneur les jeunes talents pour leur potentiel, ainsi que les Prix RH Sectoriels, qui valorisent les meilleurs professionnels des



ressources humaines par secteur d'activité. Le Prix Super RH Awards a récompensé le meilleur RH toutes catégories confondues, tandis que le Prix Marcel ZADI KESSY a été attribué au manager social.

Les lauréats de l'édition 2024 des RH Awards incluent Romain Sié OUATTARA, Directeur des Ressources Humaines chez MIBEM-CI TOGO, qui a remporté le Prix Super RH 2024 ainsi que le Prix RH Secteur Agro-Industrie - Chimie 2024. Hans Sosthène ASSOGBA, Directeur RH et spécialiste des questions d'employabilité et d'insertion des jeunes professionnels, a été lauréat du Prix RH Secteur BTP - Mines et Énergies - Transport Logistique - Distribution 2024. Anne DOSSI, Directrice du Capital Humain et de la Culture à STANBIC BANK SA, a remporté le Prix RH Secteur Banque - Assurance - TIC - Services 2024. Amadou Badage BAWA, DRH à La Nigérienne des Eaux, a été honoré du Prix RH Secteur Public et Parapublic

2024, tandis que Brice NIANGORAN, Responsable des Ressources Humaines à WITTI FINANCES, a reçu le Prix RH Espoir 2024.

Le Grand Prix Marcel Zadi KESSY du Manager Social a été attribué à Berté Abdrahamne TIEMOKO, Directeur Général de IPS-CGRAE.

Pour rappel, les RH Awards visent à souligner l'importance stratégique de la fonction Ressources Humaines et à célébrer l'excellence professionnelle. Cette initiative se distingue comme une plateforme de reconnaissance et de valorisation des talents dans le domaine des ressources humaines, révélant à la communauté nationale et internationale le mérite des dirigeants et managers. Grâce à leur professionnalisme et à leurs compétences, ces dirigeants contribuent non seulement à la performance, mais également au bien-être des organisations.

Cérémonie de gala festive et en couleur





RH Espoir

« Je ressens un immense soulagement »

La cérémonie de distinction des RH Awards 2024 a, à mon sens, pleinement répondu aux attentes. Ce fut un événement magnifique, parfaitement organisé et orchestré avec brio. L'accueil a été à la hauteur, tout comme l'orientation et l'entretien des participants.

Je tiens à saluer l'organisation et à féliciter EXPERTISE LOCALE pour leur travail remarquable. En ce qui concerne les prix décernés lors de cette cérémonie, il est important de saluer la tenue de telles cérémonies qui reconnaissent que le capital humain est le pilier fondamental d'une entreprise. Les acteurs du capital humain, véritables chefs d'orchestre, œuvrent pour doter les entreprises de salariés qualifiés, capables d'atteindre les divers objectifs fixés. Cela met en lumière la fonction des ressources humaines et valorise le rôle du capital humain. De plus, cela incite tous les professionnels à rester vigilants et à ne pas se reposer sur leurs lauriers. Il est essentiel de se challenger continuellement, car des distinctions sectorielles, qui dépassent même les frontières de notre pays, sont à la clé. Cela renforce notre fierté et me rend d'autant plus heureux d'avoir participé à cette édition.

Quant à mes impressions suite à ma distinction, je ressens un immense soulagement. Ce parcours n'a pas été facile. J'ai travaillé d'arrache-pied tout au long de l'année, tout en faisant face au stress lié à cette participation. Être honoré par ce prix est pour moi une fierté et une reconnaissance, mais cela représente également une pression supplémentaire. Je suis conscient qu'après cette distinction, je ne peux pas relâcher mes efforts. Au contraire, il me faut désormais élever davantage mes standards et continuer à me surpasser, afin de montrer à la jeune génération que dans le domaine des ressources humaines, il est possible de briser le mythe selon lequel les RH ne peuvent être excellents qu'avec l'âge.

Brice Niangoran

DRH Wittl Finances



Prix RH Sectoriel
Agro-Industrie et Chimie

« Ce trophée n'est pas seulement le mien; il est le fruit d'un travail collectif »

Je suis profondément honoré de recevoir ce Prix RH dans le Secteur Agro-Industrie et Chimie. Ce trophée n'est pas seulement le mien; il est le fruit d'un travail collectif et d'une vision partagée avec mes équipes et partenaires.

Je remercie le Groupe Expertise Locale pour cette initiative qui met en lumière l'excellence en Ressources Humaines. Les RH Awards soulignent l'impact de notre fonction sur la performance des organisations et le bien-être social.

Dans un monde en mutation, les RH jouent un rôle clé : nous sommes des catalyseurs de changement, des facilitateurs d'innovation et des acteurs du développement durable. Dans bien des pays africains, et particulièrement au Bénin, l'employabilité des jeunes demeure un enjeu majeur. Mon engagement est d'œuvrer à créer des ponts entre leurs compétences et les besoins des entreprises, tout en promouvant des environnements de travail inclusifs et épanouissants.

Ce prix est à la fois une reconnaissance et un appel à aller encore plus loin. Je le dédie aux jeunes professionnels qui osent croire en leurs rêves, à mes collègues engagés, et à ma famille pour son soutien.

Ensemble, continuons à faire des RH un levier de performance et de progrès social.

Hans Sosthène Assogba

DRH ORYX Energie Bénin



Prix RH Sectoriel
Banques, Assurances, TIC et Services

« Ce prix est une victoire partagée »

C'est avec une immense fierté et une profonde gratitude que j'ai eu le privilège de recevoir le Prix RH Sectoriel - Banques, Assurances, TIC et Services lors de la prestigieuse cérémonie des RH Awards 2024. Cet événement, véritable célébration de l'excellence et de l'innovation dans notre métier, a réuni les acteurs les plus influents de la communauté RH pour mettre en lumière les meilleures pratiques et les contributions remarquables dans nos secteurs.

Ce prix représente bien plus qu'une distinction personnelle. Il est le reflet d'une collaboration harmonieuse au sein de Stanbic Bank S.A, d'une vision partagée avec la communauté RH, et d'un engagement collectif à placer l'humain au centre des organisations.

La cérémonie a été un moment fort, non seulement pour célébrer les succès, mais aussi pour échanger, apprendre et s'inspirer des approches innovantes qui transforment nos pratiques. C'est un rappel puissant de l'impact que nous pouvons avoir, ensemble, en bâtissant des environnements où l'excellence rime avec humanité.

Je remercie sincèrement toutes celles et ceux qui m'accompagnent dans ce parcours, en particulier mes collègues, mentors, et la communauté RH dans son ensemble. Ce prix est une victoire partagée, et je suis honorée d'en être la lauréate.

Anne Dossi

DRH StanBic Bank S.A



Prix RH Sectoriel
Public et Parapublic

« Ce trophée symbolise tout ce que nous avons accompli... »

Je suis profondément ému et c'est un véritable honneur pour moi d'être lauréat dans le secteur public et parapublic. Ce trophée symbolise tout ce que nous avons accompli par le passé, consacrant une œuvre désormais sacrée, sans limite et inestimable. Je tiens à exprimer ma gratitude envers tout le comité qui a organisé et piloté ce processus, bien que celui-ci ait été long. Comme ils l'ont mentionné, ils nous ont également mis à l'épreuve, mais aujourd'hui, nous récoltons les fruits de nos efforts.

C'est pourquoi j'ai fait le déplacement depuis Niamey pour être présent ici à Abidjan. C'est plus qu'un plaisir pour moi, et je dédie ce trophée à l'ensemble de la communauté des ressources humaines.

Amadou Badage Bawa

DRH chez La Nigérienne des Eaux



Super RH

« Cette distinction est à la fois une source de fierté et une lourde responsabilité »

Cette distinction est à la fois une source de fierté et une lourde responsabilité. En étant conscient de cette responsabilité, je réalise que je n'ai plus le droit à l'erreur et que je dois performer et avancer. Cela fait de moi un modèle dans le métier, une personne inspirante pour les autres et une vitrine de la fonction RH.

J'appartiens à une entreprise, à une véritable famille. Nous formons une communauté de collaborateurs, en lien étroit avec la direction générale. Cette distinction est donc un premier hommage que je leur rends, et elle suscite en moi un profond sentiment de fierté. Fierté, car cela représente un accomplissement qui témoigne du travail d'équipe et de la synergie que nous avons cultivée ensemble depuis près de quatre ans. Cela m'amène également à exprimer ma reconnaissance envers mon employeur, qui m'a accordé sa confiance depuis mon recrutement jusqu'à aujourd'hui, me permettant ainsi de déployer la politique et la stratégie RH du groupe MIBEM.

Je me mets dans une position où je n'ai plus droit à l'erreur et où je dois continuer à repousser mes limites. Je tiens à souligner que le processus de sélection est rigoureux et transparent. Il est essentiel de se donner les moyens d'atteindre ses objectifs, ce qui implique de prouver et de matérialiser toutes ses réalisations au sein de l'organisation. Il faut des preuves tangibles et des témoignages, afin que la direction générale puisse attester de l'impact de nos actions sur la vie des collaborateurs. Les professionnels RH doivent comprendre qu'ils ont un rôle de conseiller, en proposant des solutions innovantes et des politiques qui améliorent la vie des collaborateurs.

Ouattara Sié Romain

DRH MIBEM



MANAGER SOCIAL Prix Marcel Zadi Kessy

« Je dédie ce prix à tous ceux qui croient en un management humain et responsable »

Recevoir le Prix Marcel Zadi Kessy est un honneur immense et une reconnaissance qui va bien au-delà de ma personne. Ce prix célèbre l'engagement, la passion et la volonté de faire une différence dans la vie de nos collaborateurs et de nos communautés. Pour moi, le management ne se résume pas à des chiffres ou à des résultats financiers ; il s'agit avant tout de valoriser les individus, de créer un environnement où chacun peut s'épanouir et de contribuer au bien-être collectif. Ce prix est une preuve que les actions sociales, aussi modestes soient-elles, ont un impact durable et significatif sur la vie des gens et sur la performance des organisations.

Je tiens à remercier le Groupe Expertise Locale et le jury des RH Awards pour cette distinction. Je dédie ce prix à tous ceux qui croient en un management humain et responsable, et surtout à mes collaborateurs, sans qui rien de tout cela n'aurait été possible. Ils sont la raison pour laquelle je m'engage chaque jour à innover, à écouter et à agir pour leur bien-être.

Mon appel à l'ensemble des managers est simple : n'oublions jamais que derrière chaque chiffre, chaque projet, chaque objectif, il y a des hommes et des femmes qui donnent le meilleur d'eux-mêmes. Investissons dans leur développement, écoutons leurs besoins et créons des environnements de travail inclusifs et bienveillants.

Enfin, je souhaite remercier Marcel Zadi Kessy, dont la mémoire inspire tant de managers à travers l'Afrique. Ce prix porte son nom pour une raison : il incarne les valeurs de leadership, d'humanité et d'engagement qui doivent guider nos actions. Continuons à honorer son héritage en œuvrant pour un management plus humain et plus juste.

Berthé Aboudramane

Directeur Général IPS-CGRAE



Ouattara Sié Romain

Grand Lauréat des RH Awards 2024
Super RH

Authentique et passionné !

Il devient désormais une figure marquante du management en Côte d'Ivoire en se distinguant par le titre prestigieux de Super RH remporté lors de la cérémonie des RH Awards 2024. Un prix qui récompense son engagement, sa vision stratégique et son impact significatif sur la gestion des ressources humaines, tant en Côte d'Ivoire qu'au-delà. Lui, c'est Ouattara Sié Romain, Directeur des Ressources Humaines – Groupe (Côte d'Ivoire & Togo) chez MIBEM (Manufacture Industrielle Beverage et Machinerie), production et commercialisation de vins & spiritueux.

Un leader passionné et expérimenté

Âgé de 41 ans, père de trois enfants, Ouattara Sié est reconnu pour son management participatif, basé sur l'implication, la collaboration et la création de valeur collective : « Je suis convaincu que la création de valeur ne peut se faire qu'en équipe. C'est pourquoi je m'efforce de partager ma vision pour que nous soyons tous sur la même longueur d'onde et que nous formions un corps uni autour du projet. (...) Mon approche repose sur la collaboration, la participation et l'implication, qui sont, selon moi, les clés du succès », a-t-il confessé. Sa passion pour les relations humaines et son expertise approfondie en ressources humaines font de lui un véritable partenaire d'affaires. Il a mis un point d'honneur à aligner la gestion du capital humain sur les objectifs stratégiques des organisations qu'il accompagne.

Son parcours professionnel, riche et diversifié, témoigne d'une montée en puissance constante dans le domaine RH. Depuis le 8 mars 2021, il occupe le poste de Directeur des Ressources Humaines Groupe au sein de MIBEM (Manufacture Industrielle Beverage et Machinerie), une entreprise spécialisée dans la production et la commercialisation de vins et spiritueux. Il y gère une équipe de 8 collaborateurs, avec un effectif global de 1 500 employés répartis entre la Côte d'Ivoire et le Togo. Avant cela, il a occupé des postes stratégiques au sein de grandes entreprises telles que le Groupe SIPRA, la SCB – Côte d'Ivoire et la Société Les Bois de San Pedro.

Une vision RH axée sur l'innovation et l'excellence

Sié Romain a su marquer son passage dans chaque organisation à travers des initiatives innovantes et structurantes. Chez MIBEM par exemple, il a piloté des projets pionniers, tels que l'externalisation de la main-d'œuvre des manutentionnaires et la mise en place d'un système de pointage biométrique. Ces actions ont permis d'améliorer la gestion des présences et d'automatiser les processus de paie, renforçant ainsi l'efficacité opérationnelle de l'entreprise. « J'ai rejoint le groupe MIBEM, où j'ai eu l'opportunité de bâtir une véritable fonction RH à partir de presque rien. Ce fut une aventure passionnante, car il fallait construire et conduire des projets dans un contexte de changement, ce qui n'a pas toujours été facile. Cependant, nous avons réussi à partager la vision de la direction générale avec tous les acteurs de l'entreprise, et aujourd'hui, nous pouvons affirmer avoir atteint un niveau de maturité organisationnelle exceptionnel », nous a-t-il confié.

Il se distingue également par sa capacité à intégrer des nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, dans les pratiques RH, que ce soit pour le recrutement ou l'analyse des tendances du marché. Ces innovations traduisent sa volonté de moderniser la fonction RH et de l'aligner sur les standards internationaux.

Des valeurs humaines et un management inclusif

M. Ouattara accorde une grande importance à la solidarité et au respect mutuel au sein des entreprises qu'il dirige. Pour lui, « une organisation réussie repose sur une culture familiale, où chaque collaborateur se sent écouté, valorisé et intégré, quelle que soit sa position hiérarchique ». Sa politique de gestion de la diversité et de l'inclusion en est un exemple concret :

il s'attache à créer un environnement où les différences culturelles et professionnelles deviennent une richesse pour l'entreprise. « Pour gérer la diversité et l'inclusion, il est crucial d'être authentique et transparent, car chacun a ses propres valeurs et croyances. Nous veillons à ce que les solutions que nous déployons soient en adéquation avec notre écosystème interne » confie le Super RH 2024.

Il accorde également une grande importance à la reconnaissance des efforts des employés, ce qui contribue à maintenir un haut niveau d'engagement et de motivation au sein de ses équipes.

Une carrière fondée sur la formation et l'apprentissage continu.

Diplômé d'un MBA en Gestion des Ressources Humaines du CESAG à Dakar, appuyé d'un mémoire sur le partage de la fonction RH avec les managers opérationnels, Ouattara Sié a également obtenu une certification HRBP (Human Resources Business Partner) du MDE Business School en partenariat avec l'IESE Business School de Barcelone. Son parcours académique et professionnel est enrichi par de nombreuses formations et distinctions, notamment son titre de major au concours d'entrée au programme MBA-GRH du CESAG en 2015.

Un message inspirant pour les jeunes générations

En tant que leader visionnaire, M. Ouattara encourage la jeune génération de professionnels RH à exercer leur métier avec passion et à développer une compréhension approfondie des enjeux stratégiques de leurs entreprises. Il les encourage d'ailleurs à développer leur passion pour le métier et à se former continuellement afin d'évoluer dans un environnement dynamique et en constante évolution. Selon lui, « être RH, c'est être un partenaire stratégique, capable de proposer des solutions innovantes et pragmatiques qui transforment l'organisation et la vie des collaborateurs ».

Lors de son discours de réception du prix de Super RH, il a souligné l'importance de l'authenticité et de la rigueur dans le métier. Il considère cette distinction « comme une responsabilité et un moteur pour repousser sans cesse ses limites, tout en restant un modèle inspirant pour ses pairs ». Puis il a rendu hommage à sa « famille professionnelle » en déclarant : « J'appartiens à une entreprise, à une véritable famille. Nous formons une communauté de collaborateurs, en lien étroit avec la direction générale. Cette distinction est donc un premier hommage que je leur rends, et elle suscite en moi un profond sentiment de fierté. Fierté, car cela représente un accomplissement qui témoigne du travail d'équipe et de la synergie que nous avons bâtie ensemble depuis près de quatre ans ».

M. Ouattara Sié Romain incarne l'excellence et la modernité dans la gestion des ressources humaines. Son parcours, ses projets innovants, son style de management inclusif et sa récente consécration en tant que Super RH font de lui une référence incontournable du domaine RH en Côte d'Ivoire et dans la sous-région.

Alexis Kacou Bi



Ingénieur en Chef des Ponts et des Eaux et Forêts, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris et expert en formation, Paul Ginies est le Directeur Général d'Eranove Academy à Abidjan, en Côte d'Ivoire. Filiale du Groupe Eranove, Eranove Academy propose une formation « tout au long de la vie », garantissant une adéquation optimale entre formation et emploi, destinée aux étudiants, aux professionnels et aux entreprises. Véritable innovation dans l'écosystème de la formation, nous avons rencontré son DG pour discuter de la formation professionnelle dans la transition énergétique, ainsi que des initiatives d'Eranove Academy pour répondre aux besoins croissants en compétences dans le secteur de l'énergie. Entretien...

Présentez Eranove Academy, les cibles et contenus des formations.

Eranove Academy est un projet ambitieux qui regroupe Eranove, CIE, Sodoci et Eranove Academy. C'est également le centre des métiers de l'électricité de Bingerville (CME) et le centre des métiers de l'eau de Yopougon (CMEAU). Depuis près de deux ans, Eranove Academy a ouvert ses portes dans la commune du Plateau, à l'Immeuble SIDAM, où nous disposons de locaux administratifs, d'un putt lab et de salles de formation. Nous y déployons une nouvelle offre de formation sur le marché ivoirien, élaborée à partir des besoins

Paul Ginies

Directeur Général d'Eranove Academy

« Il est inutile de former des personnes qui ne correspondent pas aux besoins du marché »

spécifiques du Groupe Eranove, qui se distingue par sa diversité dans les secteurs de l'énergie et de l'eau. Une grande partie des compétences requises se retrouve également dans l'ensemble du secteur industriel, tant en Côte d'Ivoire que dans la sous-région.

Notre vision n'est pas de devenir une école traditionnelle, mais de nous positionner comme une école d'entreprise, axée sur les métiers et les compétences en demande. Cela nous permet de former des candidats que nous pourrions recruter, tout en offrant à nos collaborateurs, qu'ils aient un niveau BAC, BAC + 2 ou plus, la possibilité de réorienter leur carrière vers des compétences et des métiers en adéquation avec les besoins du Groupe Eranove et de l'économie ivoirienne.

Prenons deux exemples concrets. Nous avons déjà formé des personnes aux compétences en WMBI (Web Mobile BI), dans le domaine de l'informatique. Nous avons collaboré avec notre DSI et plusieurs entreprises pour définir des modules de formation permettant d'obtenir une certification KNAM, favorisant ainsi l'insertion sur le marché et la rétention de nos talents. En parallèle, nous formons également des professionnels au sein de l'entreprise, garantissant que les formations répondent aux besoins spécifiques des employeurs. Ce lien entre les exigences des entreprises et les centres de formation est au cœur de la stratégie d'Eranove Academy. Il est inutile de former des personnes qui ne correspondent pas aux besoins du marché, et nous nous efforçons d'anticiper ces besoins.

Quels sont les programmes phares de l'académie en matière de formation liée à l'énergie ?

Nous sommes attentifs aux discussions autour de la nécessité de « produire plus d'énergie ». Cependant, la première source d'énergie réside dans l'économie d'énergie. Cela concerne tout le monde, que ce soit des particuliers ou des entreprises, car cela se traduit par

des économies sur les factures. C'est pourquoi, depuis le 9 décembre 2024, nous avons lancé une formation sur l'efficacité énergétique et le génie climatique. Nous formons les compétences nécessaires pour les nouvelles technologies, telles que les climatiseurs et la domotique, qui permettent de mesurer les consommations, ainsi que les moteurs susceptibles de tomber en panne. Cela englobe toutes les méthodologies permettant de mesurer et de gérer la consommation d'énergie.

Nous nous inscrivons dans la lignée des recommandations du Gouvernement ivoirien, qui impose aux entreprises industrielles de réaliser des audits de leur consommation énergétique et de mettre en œuvre des mesures d'amélioration. Ces entreprises auront donc besoin de compétences pour effectuer ces audits et gérer leur consommation. Nous sommes déjà en train de former des professionnels qui seront disponibles en 2025 pour accompagner les entreprises industrielles ivoiriennes dans leur démarche d'économie d'énergie. Nous avons anticipé ces besoins, car le Groupe Eranove est pleinement engagé dans la transition énergétique et la maîtrise de l'énergie, ce qui nous permet d'être réactifs.

Comment la formation professionnelle contribue-t-elle à la transition énergétique en Afrique, et plus particulièrement en Côte d'Ivoire ?

Pour aborder la formation professionnelle, je vais évoquer nos modalités, qui s'appliquent à la transition énergétique et à toutes nos formations. Eranove Academy n'est pas une école comme les autres. Nous concevons nos modalités pédagogiques en tenant compte des contraintes de nos apprenants. Nos étudiants, qu'ils soient collaborateurs de CIE, GS2E, Smart Energy ou d'autres entreprises du Groupe, bénéficient de modalités flexibles, telles que le e-learning, des travaux dirigés en soirée et des cours le week-end, afin de s'adapter aux réalités d'Abidjan.

Si nous ne prenons pas en compte ces contraintes, nous risquons de voir le nombre d'apprenants diminuer. Nous avons des horaires d'ouverture flexibles, avec des sessions jusqu'à 21h et le week-end, afin que tous ceux qui le peuvent puissent accéder à nos formations. C'est un élément essentiel.

Enfin, pour les jeunes étudiants, Eranove Academy leur offre un cadre scolaire, avec des cours le matin et le soir. Cependant, contrairement à une école classique, nous proposons un Tech Lab au Plateau, un environnement technologique où ils seront constamment en stage et en contact avec des professionnels. Nous créons ainsi un écosystème différent, visant à leur permettre d'acquérir des connaissances tout en travaillant sur des projets réels proposés par des entreprises. À l'issue de leur formation, ils obtiendront à la fois un diplôme et les compétences recherchées par les employeurs.

Quels sont les besoins en compétences identifiés dans ce domaine ?

En matière de compétences, il est essentiel de reconnaître que nous avons besoin de compétences transversales. Il est temps de changer notre perspective, qui se limitait à des domaines tels que l'électricité et l'eau. En réalité, nous avons besoin de compétences en automatisme, robotique, objets connectés, ainsi que de connaissances en programmation et en communication. Ces compétences sont pertinentes tant dans le secteur industriel que dans le cadre familial. Nous formons donc des professionnels capables de piloter des drones dans l'agro-industrie, par exemple, pour surveiller les cultures, ou d'utiliser des robots pour trier des produits. Notre objectif est d'identifier ces compétences et de permettre aux apprenants, même s'ils se spécialisent dans l'énergie, d'acquérir des compétences transférables vers d'autres métiers. Cela nécessite d'élargir leur boîte à outils, car se limiter à un seul métier peut rendre difficile la

reconversion.

Il est également crucial de tenir compte des réalités socio-économiques et locales. Nous devons offrir des modalités d'accès aux compétences pour le plus grand nombre, d'où l'importance du e-learning et des nouvelles technologies, qui sont des vecteurs de création d'emplois. Nous souhaitons contribuer à l'émergence de talents locaux, afin de réduire notre dépendance à l'importation de compétences et de créer de la valeur ajoutée. Cela s'inscrit également dans notre volonté de promouvoir le contenu local, en favorisant l'accès à des compétences et des emplois pour les jeunes Ivoiriens.

L'intelligence artificielle (IA) fait un véritable bond dans la société... Quelle est sa place au sein de votre académie ? Est-ce une menace ou un avantage ?

L'intelligence artificielle représente un atout majeur, et non une menace. Nous avons récemment évalué son utilisation à Eranove Academy et identifié environ 85 cas d'usage. Grâce à l'IA, nous pouvons désormais produire des contenus et des illustrations en une semaine au lieu de deux mois, tout en améliorant la qualité. Cela est particulièrement bénéfique pour les formations techniques, où nous pouvons créer des animatiques et des scénarios illustrant des situations.

Un domaine où l'IA est particulièrement efficace est la sécurité. Nous pouvons illustrer des situations et réaliser des vidéos pédagogiques. Nous accélérons l'adoption d'outils d'intelligence artificielle pour produire plus rapidement et à moindre coût. L'importance de réduire les coûts est cruciale pour allier efficacité pédagogique et accessibilité financière des formations. Le digital permet d'élargir notre audience, en passant d'une approche élitiste à une stratégie inclusive, visant à former le plus grand nombre.

Concernant l'efficacité énergétique, il est essentiel de sensibiliser chacun à son rôle, notamment face au changement climatique. Par exemple, des collaboratrices de la CIE ont récemment découvert qu'elles pouvaient utiliser leur téléphone portable comme un ordinateur pour se former. L'enjeu n'est pas l'IA en soi, mais l'usage que nous en faisons. Si nous l'utilisons pour le bien commun, cela devient un atout précieux. Bien sûr, il existe des risques de détournement, mais l'IA reste un outil essentiel.

Quels sont les projets futurs d'Eranove Academy pour continuer à soutenir la transition énergétique en Afrique ?

Notre avenir, qui est déjà une réalité, se concrétise avec le projet TECLAP. Ce dernier est un concentré de technologies, ouvert à nos collaborateurs, aux professionnels, ainsi qu'aux familles et aux enfants les mercredis après-midi et samedis. L'objectif est de leur faire découvrir les métiers technologiques et de les orienter vers ces secteurs en pleine expansion.

Nous souhaitons que le TECLAP devienne un tiers-lieu, un espace de rencontre entre jeunes professionnels et experts, favorisant les échanges autour de la technologie. À l'image de la Silicon Valley, nous voulons stimuler l'innovation en réunissant des intelligences diverses. Ce projet vise également à ouvrir Eranove Academy à la société environnante, permettant aux professionnels et formateurs de partager leurs connaissances sur les technologies du futur. C'est un défi que nous souhaitons relever pour le bien de tous. Nous voulons particulièrement encourager les jeunes filles à s'engager dans ces métiers, en leur offrant des opportunités et en leur montrant qu'elles peuvent également exceller dans ces domaines. C'est un de nos souhaits les plus chers.

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



8^e dîner gala de l'AGRH

Une soirée d'excellence et de perspectives

Dans une ambiance empreinte d'élégance et de solennité, l'Amicale des Gestionnaires des Ressources Humaines (AGRH) a tenu son huitième dîner gala, un événement d'envergure qui a rassemblé les figures les plus influentes du secteur des ressources humaines. Cette soirée, véritable point d'orgue de l'année, a permis de dresser un bilan éloquent des réalisations de 2024 tout en ouvrant des perspectives prometteuses pour 2025.

Djibril Camara, président de l'AGRH, a ouvert les festivités en mettant en lumière les accomplissements marquants de l'année écoulée. Il a notamment souligné l'impact des partenariats stratégiques, qui ont non seulement consolidé les acquis, mais

aussi renforcé la coopération entre les membres. Ces alliances fructueuses ont été le socle d'initiatives ambitieuses, notamment des formations rigoureusement conçues visant à améliorer les conditions de travail et renforcer les compétences des professionnels du secteur.

Il a également salué la mobilisation exemplaire des membres de l'amicale, illustrant un esprit de cohésion et d'appartenance sans précédent. Ces efforts collectifs ont contribué à faire de l'AGRH un acteur clé dans le développement des ressources humaines en Côte d'Ivoire.

L'un des moments les plus attendus de cette soirée fut la remise de cinq prix et tableaux d'honneur, récompensant les membres dont l'engagement et le dévouement ont marqué l'année. Ces distinctions, bien plus que de simples trophées, incarnent la reconnaissance des efforts individuels et collectifs, tout en



renforçant l'esprit de collaboration et d'excellence qui anime l'amicale. Ces instants de célébration ont rappelé l'importance de valoriser les talents et de cultiver une saine émulation au sein de la profession.

En clôturant cet événement mémorable, le président Camara a réaffirmé l'engagement indéfectible de l'AGRH à bâtir un secteur des ressources humaines plus solidaire, innovant et résilient. L'amicale entend intensifier ses efforts pour accompagner ses membres dans l'adoption des nouvelles technologies, le développement des compétences et la promotion d'une culture de collaboration.

Avec des objectifs ambitieux pour 2025, l'AGRH aspire à créer des opportunités de croissance durable tout en restant fidèle à ses valeurs fondamentales : excellence, solidarité et innovation. Elle se positionne comme un acteur clé dans l'accompagnement des gestionnaires des ressources humaines face aux évolutions du marché et aux défis émergents.

Ce huitième dîner gala a marqué un moment de réflexion collective et de renouvellement des engagements. Les membres, partenaires et invités, galvanisés par cette soirée

riche en émotions, repartent avec une motivation renforcée et une vision claire pour l'avenir. Ensemble, ils s'engagent à écrire une nouvelle page de l'histoire des ressources humaines en Côte d'Ivoire, où l'excellence et l'innovation continueront de guider leurs actions.

Ce rendez-vous annuel s'impose désormais comme un pilier incontournable pour fédérer les acteurs du secteur, célébrer leurs réussites et tracer les contours d'un avenir prometteur.

Arsène Diomandé Deblaise





2^e Édition de la CADIH

Un engagement renouvelé pour un développement humain intégral en Afrique

La deuxième édition de la Convention africaine du développement intégral de l'Humain (CADIH) s'est déroulée les 17 et 18 octobre 2024 au Novotel Marcory à Abidjan. Cet événement majeur a rassemblé des professionnels des ressources humaines, des leaders d'entreprise et des acteurs de la société civile, mettant en lumière des thèmes cruciaux tels que la diversité, l'inclusion et le bien-être des employés, considérés comme fondamentaux pour améliorer la performance organisationnelle et promouvoir un développement humain intégral en Afrique.

Le thème central de cette édition était : « Diversité, Inclusion et Bien-être des Employés : Quels Impacts pour Nos Organisations ? ». Les discussions ont porté sur plusieurs axes clés notamment sur :

- le développement des compétences en gestion de la diversité et de l'inclusion, la prévention du burnout et des risques psychosociaux,
- l'élargissement du réseau professionnel et les opportunités de collaboration,
- l'amélioration du taux de rétention des talents,
- la mesure et l'optimisation de l'engagement des employés et ;
- la conduite de projets de transformation culturelle.

L'événement a accueilli des intervenants de renom, incluant

des experts en diversité, inclusion et bien-être au travail. Ces professionnels ont partagé leurs expériences et stratégies pour transformer les organisations africaines, favorisant ainsi un développement humain intégral. Comme l'a souligné Raphaël Tchomnou, commissaire général de la CADIH : « Cela offre une opportunité unique de s'attaquer à ces défis et de découvrir des solutions pratiques et innovantes pour transformer les organisations africaines ».

En termes de contenu et d'activités, la CADIH 2024 a proposé un programme riche comprenant quatre panels (dont un panel inaugural), trois communications d'experts, cinq ateliers (avec deux choix possibles), quatre masterclass certifiantes (avec deux choix possibles) et un dîner gala. Ces activités ont permis aux participants d'acquérir des connaissances précieuses et d'échanger des idées sur les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

La Convention africaine du développement intégral de l'Humain (CADIH) 2024 se positionne ainsi comme une plateforme essentielle pour discuter des enjeux contemporains liés à la gestion des ressources humaines en Afrique, tout en offrant un espace propice aux échanges entre professionnels engagés pour un avenir plus inclusif et équitable. Cette édition a également marqué le lancement du Réseau africain du développement intégral de l'Humain (RADIH), un collectif visant à promouvoir les meilleures pratiques tout en renforçant la collaboration pour le développement intégral sur le continent.

Alexis Kacou Bi



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

Intérim
Sous-traitance
Travail temporaire

Recrutement

Formation

**Audit
& Conseil RH**

**Portage salarial
& Gestion de la paie**



+225 27 21 25 50 74

Nous choisir, c'est avancer.



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



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

JhRH | ÉDITION 12

JOURNÉES NATIONALES
DES RESSOURCES HUMAINES

L'ÉVÈNEMENT RH.



JOURNÉES NATIONALES DES RESSOURCES HUMAINES

10 » **11**
JUILLET 2025

» **HÔTEL PRÉSIDENT**
YAMOUSSOUKRO