



MAGAZINE DEDIE AUX ENTREPRENEURS LEADERS AFRICAINS

BUSINESS LEADER

CROIRE EN L'AFRIQUE • Octobre - Décembre 2021



ENTRETIEN AVEC ...

M. Sylvestre DIBY
Architecte

HIVE KOUAME

Directeur Administratif & Financier
du GROUPE SNEDAI

Mister PERFORMANCE au sein du Groupe SNEDAI

14ans

d'expertise au service du développement

Le Groupe SNEDAI est un groupe ivoirien multi services, qui exerce dans 4 secteurs clés de l'économie ivoirienne : les Nouvelles Technologies, l'Energie, le Transport, et l'Immobilier-BTP.

Avec plus de 1000 salariés répartis au sein de ses 13 filiales, le groupe SNEDAI a réussi la diversification de son portefeuille et ambitionne consolider sa position de champion national et devenir un leader panafricain de référence d'ici 2025.

Pôle Immobilier et BTP

Ce pôle d'activités intervient dans les domaines de :

- la construction de logements économiques, moyens et haut standing,
- la construction, la réhabilitation et l'équipement de structures de formation, professionnelle à Abidjan et à l'intérieur du pays,
- la réhabilitation et l'équipement d'infrastructures sanitaires en Côte d'Ivoire, au Mali et en Guinée,
- la rénovation et la construction d'infrastructures routières à l'intérieur du pays.

La synergie des travaux réalisés par les filiales MARYLIS BTP, OMNITRAVAUX et MEDAFRIQUE font du Groupe SNEDAI un acteur majeur dans le secteur de l'immobilier et du BTP en Côte d'Ivoire. A travers ses projets d'utilité publique et nationale : 30.000 logements (en cours de réalisations), la réhabilitation et l'équipement de structures sanitaires permettant l'accès aux soins à plus de 4 millions de personnes en Côte d'Ivoire, les travaux de rénovation de 325 km de routes dans l'Ouest de la Côte d'Ivoire, la participation à la construction du Stade de San-Pédro, le pôle Immobilier & BTP du Groupe SNEDAI contribue au développement de la Côte d'Ivoire.

Pôle Nouvelles Technologies

Porté par sa filiale historique SNEDAI CI certifiée ISO 9001 version 2015, ce pôle propose des solutions sécurisées d'identification des biens et des personnes et plus généralement en matière de nouvelles technologies aux institutions publiques et privées africaines.

Par sa maîtrise de la mise en œuvre de projet d'identification d'envergure d'une part, et des technologies du numérique d'autre part, le pôle Nouvelles Technologies fait autorité en Côte d'Ivoire et dans la sous-région, en matière de biométrie, de dématérialisation et solutions digitales pour Entreprises et Grand Public.

Composée de 5 filiales (SNEDAI CI, SNEDAI CMU, SNEDAI Burkina Faso, SNEDAI Togo, SNEDAI technologies), le Pôle Nouvelles Technologies c'est à ce jour :

- + 450 employés
- + de 10 millions de documents d'identités sécurisés délivrés
- 30 solutions informatiques développées
- 3 datacenters et 03 Centre de production de documents sécurisés



Pôle Transport

Le 28 juin 2016, l'État de Côte d'Ivoire a concédé à la Société de Transport Lagunaire (STL) l'exploitation d'un réseau de transport public des personnes et des biens sur le plan d'eau lagunaire via l'utilisation de bateaux bus. Par cette convention de concession, STL démontre sa volonté d'œuvrer à l'amélioration de la mobilité des populations en leur offrant des solutions de transport par voie lagunaire permettant d'optimiser leurs déplacements.

STL dispose du plus important réseau avec 20 bateaux transportant plus de 16.000 passagers/jour et 7 gares lagunaires qui desservent les zones Sud et Nord du district d'Abidjan. Au travers de ses activités de plaisance, STL offre également à sa clientèle la possibilité de faire du tourisme lagunaire, de louer un bateau pour des moments d'exception ou des croisières.



Pôle Energie

Depuis sa création en 2016, le pôle Énergie déploie ses expertises dans les domaines de la Production et le Transport d'énergies avec pour objectif social principal, la réalisation de toutes opérations civiles, commerciales ou industrielles se rapportant à l'étude, la conception, la réalisation et le financement de projets dans le domaine de l'énergie.

Le pôle Énergie répond ainsi aux objectifs de l'État de Côte d'Ivoire dans le cadre de son programme d'accroissement de capacité de production d'électricité avec le projet BROTO, qui vise à construire une centrale à gaz à cycle combiné de 2x350 MW à San Pedro. En plus de la construction de cette centrale, le pôle Énergie a en charge la mise en place d'un réseau d'évacuation de 400 kV qui lui permettra de transporter l'énergie produite sur 285 Km partant de San-Pedro jusqu'à Abidjan et générera d'énormes opportunités d'emplois directs et indirects.

4 Pays

4 Pôles d'activités

+ de **1000** salariés

30% de femmes

Magazine conçu et édité par

LAW & PARTNERS INTERNATIONAL - TOGO

Tél : +228 91 34 38 49
Bureau Représentant à ABIDJAN 01
01 BP 6733 ABIDJAN 01
Tél : +225 01 03 03 66 17
Représentant en France
Paul GAMASSA
Tél : + 33 6 467 897 98

Directrice de publication
Sandrine ABY

Directeur de la rédaction
Dr Armel LIVING

Secrétaire de la rédaction
Marie-Edwige LOPOH

Rédaction
Marius NOUZA
Henri ADJOGBLE
Zié OUATTARA

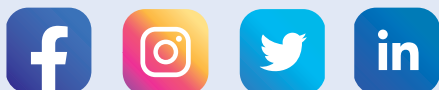
Correcteur
Lethicia KOUHON

Infographiste
Michel KOUAME

Service Commercial
Gagnon LATEVI

Impression
IMPRIME AU TOGO
sur du papier issu de forêts gérées durablement,
conformément à nos engagements de media responsable
et respectueux de l'environnement.

Tous droits réservés. La reproduction, même partielle de
tout article ou image de ce numéro est interdite.

Chiffre de Tirage : **2000 exemplaires***Magazine 100% Management*
www.busunessleadersafrica.com

LA JEUNESSE, UNE CHANCE POUR LES ENTREPRISES

L'Afrique est le continent le plus jeune au monde avec 60% de sa population âgée de moins de 24 ans. Ce qui représente un nombre important de personnes à nourrir, héberger, éduquer et former. Un nombre important de personnes pour lesquelles il faut trouver maintenant ou plus tard des emplois. Pour cela, il faut un investissement colossal, un poids financier presque insupportable pour des Etats majoritairement pauvres. D'aucuns diront que c'est un véritable handicap pour le développement du continent, mais cette analyse n'est qu'une manière de voir parmi tant d'autres.

La jeunesse africaine est au contraire une véritable opportunité, une richesse à faire pâlir de jalousie certaines grandes nations du monde comme l'Allemagne qui se retrouve aujourd'hui à importer des travailleurs pour maintenir son économie à flots. En effet, si l'entrepreneuriat ou le développement de l'initiative privée est la solution pour créer de la richesse sur le continent, la jeunesse est le moteur qui fait tourner cette solution. La jeunesse est au cœur de la création de richesse par sa vigueur, sa volonté de changement, la qualité de sa formation, son intelligence, etc. Partout, l'empreinte de la jeunesse sur le développement socio-économique se fait de plus en plus visible. Et ce n'est que le début.

En Côte d'Ivoire, les jeunes bougent. On assiste à un fourmillement de jeunes entrepreneurs qui mettent en place des entreprises viables et innovantes. Sylvestre Kouassi DIBY en est un exemple. Architecte DEIAU, il dirige de main de maître le cabinet DSO, apportant ainsi sa pierre à l'enrichissement de l'écosystème urbain ivoirien. De même, nous assistons à un foisonnement de jeunes cadres managers d'entreprises qui apportent leurs contributions à la compétitivité du secteur privé ivoirien et de l'économie en général. Notre « Une » ce mois-ci, met en exergue la carrière professionnelle du jeune Hive Kouamé N'DA, Directeur Administratif et Financier du Groupe SNEDAI, cette entreprise ivoirienne qui excelle dans les nouvelles technologies, le transport, l'immobilier, le BTP et l'Energie dans plusieurs pays africains. C'est ce jeune formé dans les meilleures écoles françaises qui est aujourd'hui le maître d'œuvre de la performance de ce groupe international. Au-delà de ces deux exemples, force est de reconnaître que la jeunesse dans son ensemble, est indissociable de la bonne performance des entreprises dans toutes leurs composantes. Et là il s'agit d'une jeunesse responsable et bien formée.

La performance, parlons-en. Ce numéro de « Business Leaders » vous fera connaître son importance pour votre entreprise. C'est une vérité absolue qu'il ne peut pas avoir de compétitivité sans évaluation de la performance. Une évaluation qui a pour repère, les objectifs visés dès le départ. Aussi toute entreprise se doit d'intégrer cette habitude managériale dans son fonctionnement pour s'assurer une bonne croissance. Ici encore, la clé du succès se trouve dans les mains des jeunes.

Sandrine A.

DANS CE NUMERO

EN COUVERTURE

07

PORTAIT DU MANAGER

M. Hive Kouamé N'DA

Directeur Administratif et Financier du Groupe SNEDAI

05

ENTREPREUNARIAT

06

ACTUALITES

19

DOSSIER

LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

22

CONSEILS

LES 3 CLÉS POUR RÉUSSIR UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

24

CONSEILS

LES 5 MEILLEURES FAÇONS DE CRÉER VOTRE PROPRE HISTOIRE DE RÉUSSITE

25

CONSEILS

LES 5 MEILLEURES FAÇONS DE CRÉER VOTRE PROPRE RÉUSSITE

15

ENTRETIEN AVEC ...

M. Sylvestre DIBY
Architecte

28

FORMATION

REDONNER SENS ET EFFICACITÉ AUX FORMATIONS MANAGEMENT

30

TECHNOLOGIES

LES MEILLEURES APPLICATIONS POUR GERER VOTRE PETITE ENTREPRISE

OPTION MAJEURE POUR L'EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE

L'Afrique est un continent où vivent aujourd'hui environ 420 millions de jeunes de 15 à 35 ans, un chiffre qui devrait passer à près de 830 millions à l'horizon 2050. Selon les analystes de la Banque Africaine de Développement (BAD), 11 millions de jeunes Africains arrivent chaque année sur le marché du travail. Seulement, on estime à 3 millions de postes l'offre globale des entreprises, d'où un fossé d'environ 8 millions d'emplois à combler chaque année.

Préoccupation majeure des gouvernements africains, le chômage de masse des jeunes, force depuis plusieurs années à trouver des pistes d'avenir et des solutions durables. Parmi les éléments régulièrement proposés, on retrouve l'offre de formations appropriées, l'aptitude au travail et les compétences, la disponibilité d'opportunités d'emploi et d'entreprises dynamiques. La jeunesse représentant le plus grand atout de l'Afrique et le moteur d'une croissance économique durable, une diversification des opportunités et une autonomisation s'imposent nécessairement.

LES JEUNES ET L'ENTREPRENEURIAT

Dans son excellente étude « La jeunesse africaine face à l'entrepreneuriat : enjeux et défis », l'universitaire béninois Armand AKPA a réussi à démontrer que la solution pour juguler le problème du chômage des jeunes passe en très grande partie par l'entrepreneuriat. Sur la question, des avancées considérables ont été faites pour encourager l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique mais ces derniers restent encore confrontés à de nombreux obstacles. Parmi ces obstacles, on peut citer : l'attitude de la société à l'égard de l'entrepreneuriat, le manque de compétences, l'insuffisance de la formation à l'esprit d'entreprise, le manque d'expérience professionnelle, l'absence de fonds propres, l'absence de contacts et barrières inhérentes au marché, les formalités plus lourdes et plus longues, le coût de démarrage, le capital minimum obligatoire et le manque d'accès aux informations particulièrement pertinentes pour les activités entrepreneuriales.

Pour surmonter ces obstacles, Armand AKPA est en accord avec la solution proposée par les gouvernements et les organisations internationales pour réduire le chômage des jeunes, qui est la promotion de l'entrepreneuriat, dont celle agricole, qui peut être une source stable d'emploi dans les économies fortement dépendantes de l'agriculture à court et moyen terme. D'ailleurs, sur la question de l'entrepreneuriat, il faut noter que les pays industrialisés ont une avance considérable par rapport aux pays africains. Au Québec par exemple, une étude menée par le Centre de Vigie et de Recherche sur la Culture Entrepreneuriale a montré que plus de la moitié de la population avait une vision positive de l'entrepreneuriat et 62,6% pensaient que créer sa propre entreprise était le meilleur choix de carrière. L'étude menée en 2011 précise que les jeunes sont ceux chez qui la culture entrepreneuriale était la plus développée car 38,3% d'entre eux préfèrent choisir l'entrepreneuriat comme choix de carrière.

La question est maintenant de savoir jusqu'à quel point l'entrepreneuriat contribue à la baisse du chômage chez les jeunes en Afrique. Le débat autour de ce point a largement été entrepris par les experts et selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), entre 1% et 6% des emplois créés annuellement le sont par de nouvelles entreprises. De plus, le quart de ces nouvelles entreprises porte l'empreinte de jeunes nouvellement arrivés dans le monde des affaires. Des chiffres optimistes et encourageants qui donnent raison d'y croire.

Voilà pourquoi de nombreux pays ont mis en place des programmes les incitant à développer un esprit d'entreprise. On l'a vu avec l'instauration d'une formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire en Afrique. Enfin, selon la Youth Business International et Global Entrepreneurship qui travaille énormément sur la question, la création d'entreprises permet à la jeunesse de quitter la précarité pour une meilleure intégration sociale et une contribution non négligeable à la croissance économique. Ce dernier volet a d'autant plus son importance que les jeunes entrepreneurs sont

très actifs dans les secteurs à très forte croissance.

ENTREPRENDRE DANS QUELLES FILIÈRES ?

L'analyse et l'action de la Banque Africaine de Développement nous sont, ici, précieuses. Pour les experts de l'institution africaine, il faut renforcer la capacité des uns et des autres à traiter de la création d'emplois et de la situation de l'emploi en intégrant des considérations sur l'emploi des jeunes dans des systèmes de suivi-évaluation, de planification et dans des projets prometteurs en termes d'emplois. Il faut aider les pays du continent à adopter des politiques et à créer des institutions favorables à l'emploi en intégrant l'emploi des jeunes dans les processus de planification stratégique, en guidant les décideurs politiques et en offrant une assistance technique et financière pour la réforme des politiques et le renforcement des capacités. Il faut lancer des programmes-phares à travers le continent : des modèles axés sur la création de micro, petites et moyennes entreprises et sur l'acquisition de compétences dans des secteurs de haute priorité vont être adaptés aux contextes des pays et mis en œuvre en partenariat avec le secteur privé, évalués, affinés et amplifiés. Deux secteurs sont particulièrement concernés : l'agriculture en créant de nouvelles micro-entreprises rurales, en donnant aux jeunes qualifiés les moyens de créer des exploitations agro-industrielles plus grandes, en fournissant un capital humain pour l'agro-industrialisation. Dans les technologies de l'information et de la communication : en renforçant la culture numérique et les compétences informatiques dans les écoles secondaires, en mettant en place des écoles de codage informatique qui enseignent des disciplines allant de la conception numérique de base aux langages de programmation avancée.

C'est donc en sortant des chemins battus que toutes les ambitions pour la baisse du chômage de masse et l'intégration des jeunes dans la chaîne de développement et d'émergence, se réaliseront.



COOPERATION IVOIRO-AMERICAINE:

MALIKA KAMARA ELUE PRESIDENTE DE ALUMNI EXCHANGE PROGRAM COTE D'IVOIRE (AEP-CI).

La journaliste et spécialiste en communication Malika Kamara, a été élue le 28 août 2021, présidente du bureau exécutif de Côte d'Ivoire Alumni Exchange Program (AEP-CI), pour un mandat de trois (3) ans. Elle a obtenu 253 voix soit 67,6% des suffrages exprimés, suivie de Soma Bola Ismaël (61 voix soit 16,3%) et de Adi Kouamé Aubin (53 voix soit 14,2%). L'élection s'est tenue en ligne en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et a enregistré la participation des Alumni établis sur l'ensemble du territoire national. Le comité électoral était présidé par l'avocate Me Khaudjis-Offoumou Française.

L'AEP-CI réunit les anciens bénéficiaires des bourses du Département d'Etat américain, répartis à travers plusieurs programmes : Ivlp, Fulbright, Humphrey, Yali, Susi, Access, Ccip, Mwf, Sport exchange, Tea, Paylp.

L'AEP-CI aide au renforcement de la coopération ivoiro-américaine. Elle s'emploie également à mettre en oeuvre des actions socio-économiques en faveur des communautés ivoiriennes

L'ANCIENNE DIRECTRICE DE SOUTHBRIDGE A LA TETE DE KAYDAN ASSET MANAGEMENT

Kitanha TOURE à la tête de la branche ASSET MANAGEMENT. Cette ancienne Directrice de SouthBridge vient renforcer le pôle financier du groupe diversifié ivoirien.

Forte d'une quinzaine d'années d'expérience dans le secteur des transactions immobilières, Kitanha TOURE a été nommée à la tête de KAYDAN ASSET MANAGEMENT par la direction du groupe, chapeautée par le fondateur et PCA Alain KOUADIO.



ECOBANK BURKINA

NOELLIE CECILE TIENDREBEOGO, NOUVELLE DIRECTRICE GENERALE

Aux commandes depuis août 2021, la banquière chevronnée Noëlle Cé-cile Tiendrébéogo retrouve l'institution où elle a fait ses armes. Elle y a passé quinze années, occupant plusieurs postes comme celui de Directrice corporate avant de diriger United Bank for Africa (UBA)-Burkina entre 2018 et juillet 2021.

Cette nomination suscite une satisfaction générale au sein de la banque, d'autant plus que c'est la première fois qu'un Burkinabè est promu à cette fonction.



SECTEUR DU BTP

UN NOUVEL ACTEUR, FELIX KOUAKOU

Criminologue de formation, Félix KOUAKOU est aujourd'hui un jeune entrepreneur montant dans le secteur du BTP. Après une maîtrise en criminologie à l'université Félix Houphouët Boigny de Cocody à Abidjan, il effectue un bref passage en qualité d'agent commercial chez Malboro, Orange CI et Cimaf. Passionné de challenges avec des intentions d'innovation et entrepreneur dans l'âme, Félix KOUAKOU décide de se lancer dans l'entrepreneuriat. Il met alors sur pied TIKO & BAM HOLDING, société dont il est le gérant.





Hivie Kouame
N'DA

Hive Kouamé N'DA

Directeur Administratif et Financier du Groupe SNEDAI

LES ENTREPRISES SE DOIVENT D'ÊTRE AGILES ET RÉACTIVES AFIN DE SUIVRE DE MANIÈRE SIMPLE ET RAPIDE L'ÉVOLUTION ET LA MESURE DE LEURS PERFORMANCES



Marié et père de trois enfants, Hive Kouamé N'DA affiche un parcours académique riche dans des écoles prestigieuses : Institut National des Techniques Economiques et Comptables de Paris, ESG Paris, Université Paris Dauphine, HEC Paris. Il est diplômé d'état français et du cursus d'expertise comptable, titulaire d'un master en Business Administration, de deux (02) masters spécialisés en gestion financière et restructuration d'entreprise et dispose de plusieurs certifications, notamment en Business Performance Management, Corporate Finance et en Digitalisation des fonctions Finances. C'est ce technocrate bardé de diplômes qui est aujourd'hui le Directeur Administratif et Financier du Groupe SNEDAI. Préoccupé par les questions de processus de création de valeur au sein des entreprises et des business unit, nous l'avons rencontré pour échanger sur le sujet technique de la gestion de la performance en entreprise.

Vous êtes aujourd'hui Directeur Administratif et Financier du Groupe SNEDAI. Pouvez-vous nous raconter votre parcours professionnel ?

J'ai démarré ma carrière professionnelle en cabinet d'expertise comptable. Chef de mission, j'ai essentiellement travaillé sur des missions d'audit de projet, d'audit organisationnel et de revue comptable avant d'intégrer le Groupe SNEDAI en qualité de Chef comptable de la filiale du Burkina Faso. J'ai ensuite occupé successivement les fonctions de Chef comptable du Groupe SNEDAI, Chef de service contrôle de gestion de la filiale du Sénégal, puis Directeur Administratif et Financier Adjoint du pôle BTP et Infrastructures du Groupe SNEDAI.

Je suis le Directeur Administratif et Financier (DAF) du GROUPE SNEDAI où je passe l'essentiel de mon temps à accompagner mon groupe sur les questions de pilotage de performance et de transformation numérique. Je comptabilise une expérience professionnelle de plus de dix (10) ans et poursuis dans le même temps depuis 2019 la finalisation de mon diplôme d'expertise comptable de l'état Français.

Présentez-nous le GROUPE SNEDAI S'il vous Plaît.

Le Groupe SNEDAI, est un groupe ivoirien qui exerce dans des domaines d'activités clés que sont les Technologies, l'Immobilier-BTP, l'Energie et le Transport. Nous regorgeons de multiples compétences humaines et nos



réalisations au cœur du développement de la Côte d'Ivoire font du Groupe un acteur majeur dans l'économie ivoirienne. Dans le cadre de nos activités nous étendons également notre footprint au niveau sous régional avec des filiales exerçant dans les secteurs des Nouvelles Technologies et du BTP, au Togo, au Burkina Faso, au Mali et en Guinée.

Le Groupe SNEDAI, c'est 4 pôles d'activités stratégiques, + de 1000 salariés dont 32% de femmes et 13 filiales ; la qualité et l'engagement du personnel du Groupe SNEDAI au service de ses clients est aussi le pilier du Management d'excellence porté par le Président Directeur Général.

Au sein de la Direction Administrative et Financière que je dirige, l'équipe est composée d'une trentaine de personnes, avec des collaborateurs ayant une moyenne d'âge de 34 ans.

Vous êtes spécialiste des questions liées à la performance des entreprises. Pouvez-vous nous expliquer ce concept ?

La performance est un terme vraiment d'actualité pour nos organisations qui, pour la plupart, font face aux bouleversements de leurs business modèles qui évoluent dans un horizon qui change substantiellement. C'est justement dans ce contexte qu'il faudra donc définir la

performance.

La littérature foisonne sur les questions de performance sans la définir intrinsèquement ; mais pour nous CFO (Chief Financial Officer) ou encore DAF, la performance pourrait se définir comme ce qui contribue à atteindre des objectifs stratégiques. Face aux nombreux défis auxquels toute organisation est confrontée (concurrence, environnement économique, marchés, réglementation, etc.), la performance est sans doute la variable de base qui permet d'évaluer les résultats.

De plus en plus, à l'instar de certaines entreprises évoluant dans des secteurs spécifiques, la performance intégrera les dimensions environnementales voire sociale (rémunération et bien-être des collaborateurs), sociétale (entreprise citoyenne) et même locale (l'entreprise dans la géographie de ses implantations). La performance s'étendra dans de nouvelles logiques, car pour beaucoup d'entreprises, l'ère post-Covid, a complexifié leur référentiel de performance.

Pourquoi est-il si important d'évaluer la performance d'une entreprise ?

Il est capital de le faire, en ce sens que la performance permet de s'assurer de la convergence d'idées entre la vision des décideurs et la mise en œuvre/le reporting des équipes opérationnelles.

Nous sommes aujourd'hui dans un monde où des différentiels de performance deviennent significatifs selon l'environnement économique. De toutes les révolutions industrielles mondiales la question de la performance a déterminé la pérennité, la compétitivité et le management des organisations. Depuis 1765, nous sommes aujourd'hui à la 4e révolution dominée par l'introduction des nouvelles technologies. Pour nous CFO qui avons des positions fortes au cœur de la stratégie, des process et de l'image de l'entre-

prise, l'évaluation de la performance est, et se doit d'être toujours au service des décisions stratégiques et opérationnelles de l'entité.

L'importance d'évaluer la performance se trouve donc dans la facilité qu'apporte cette évaluation dans la prise de décision notamment correctrice. Les actionnaires étant de plus en plus demandeurs, l'évaluation de la performance permet de leur garantir que l'ensemble des objectifs conduisent in fine à la convergence des buts. La raison s'explique par le fait que la performance doit satisfaire les actionnaires de l'entreprise et aussi satisfaire les clients. La mesure de la performance se constate sur les résultats de l'entreprise souvent principalement financiers, et aussi opérationnels.

Aujourd'hui, les entreprises se doivent d'être agiles et réactives afin de suivre de manière simple et rapide l'évolution et la mesure de leurs performances. Intégrer une démarche intégrée d'évaluation de la performance est un processus qui doit demeurer ouvert et à l'écoute des « observations » même mal formulées de décideurs exprimant un « malaise » à l'égard des modes d'évaluation de leurs performances ...

Pensez-vous que les chefs d'entreprises ivoiriens sont conscients de l'importance de l'évaluation de la performance de leurs entreprises ?

Prévoir et piloter sont des limites pour la plupart de nos chefs d'entreprises des PME et TPE. Par conséquent, les prises de décision ne vont toujours pas dans le sens de créer de la valeur ou de la croissance.

L'évaluation de la performance des entreprises est une démarche structurée qui nécessite une organisation adaptée au processus de management et d'évaluation de la performance de l'entreprise.

Vous comprendrez donc que la conscience étant certes une limite, mais la véritable difficulté réside surtout dans le recrutement de res-

sources humaines de qualité et outillées aux exercices de restructuration et de management de la performance. L'accompagnement des CEO et de leur vision par des alliés qualifiés, de business Partner a, cependant un coût qui peut être aussi un élément de frein pour ces TPE et PME ivoiriennes.

Les chefs d'entreprises ivoiriens sont, je pense, conscients de la nécessité de garder leurs entreprises pérennes dans un environnement où les business modèles doivent régulièrement être révisés et réinventés. La question se trouve dans « le comment y faire face » en termes de coût et d'opportunités ?

Quel est donc le coût de l'évaluation de la performance d'une entreprise ?

Au-delà de l'aspect financier, il y a aussi le facteur humain qui rentre en ligne de compte. Le plus important ce sont les changements qui s'imposent après l'évaluation de la performance. Vous serez ainsi obligé de faire des réajustements ; de nouveaux recrutements s'imposeront si le besoin en devient impératif, vous devriez vous séparer de certains collaborateurs pour en chercher de nouveaux bien formés et qualifiés, etc. Et comme tout changement, il y a un coût qui s'impose. Il faut donc se préparer à cela pour que la note ne soit pas trop salée et que nos structures n'en soient pas trop chamboulées au risque de tout reconstruire.

Est-ce une pratique répandue au sein du secteur privé ivoirien ?

Le secteur privé ivoirien regorge de multinationales, d'ETI et de PME ayant chacune un mode organisationnel propre. A ce sujet, je n'ai vraiment pas de statistiques en ma possession sur le modèle ivoirien ;



mais ce que je peux dire, c'est qu'on ne peut pas construire la vie d'un grand groupe sans démarche intégrée de performance, sans carte stratégique, sans un budget. Et de mon point de vue, la majeure partie des Top 100 des entreprises ivoiriennes en sont conscientes. Pour maîtriser son risque, on est forcé d'avoir un schéma de base, une stratégie et un contexte managérial et un jeu rationnel ; car les comportements et le jeu relationnel impactent la performance de l'entreprise.

Nous CFO, ne cessons de le dire, le bénéfice d'avoir des outils de pilotage et de projection est immense et le fait qu'on y prenne un peu de temps, que ce soit dur ou frustrant, il faut le mettre de côté et s'y engager.

En tout cas, l'instauration de la démarche de performance m'est apparue comme essentielle lors de mes différentes expériences. Il m'a semblé très intéressant, dans un environnement complexe, de travailler sur le management comme avantage concurrentiel.

Ma conviction est que la valeur ajoutée du capital humain dans l'entreprise et la valorisation et l'implication des collaborateurs est une des clés de la performance des organisations.

Dans le groupe SNEDAI, qui est une entreprise privée, le CEO, le CFO et l'ensemble des dirigeants sont très impliqués par le rôle et l'engagement du management dans la réalisation des objectifs globaux.

Qu'en est-il pour les entreprises de l'administration publique ?

Vous savez l'expression complète de la notion même de service public ou d'entreprise publique est que ces activités sont non marchandes et intégralement financées par le contribuable, et donc parfois jugées comme pas susceptibles de s'approprier des outils et méthodes de gestion dont l'origine se trouve dans la recherche de performance économique ; contrairement aux entreprises privées dont l'objectif vise principalement la rentabilité des capitaux investis.

La dépense publique, est un élément indispensable de toute politique, et elle pèse d'un poids important dans le budget de chaque contribuable et dans le compte de résultat de chaque entreprise. La gestion des entreprises publiques fait également l'objet de nombreux débats. Sans porter de jugement sur la mesure de la performance des entreprises publiques, ce n'est vraiment pas notre rôle en tant que DAF des entreprises privées. Il m'est parfois arrivé de me pencher sur ce sujet, et de mon point de vue l'évaluation de la performance des entreprises publiques pourrait se trouver dans son efficacité. Et pour moi, la dépense publique doit avant tout être efficace et c'est de la responsabilité des dirigeants des entreprises publiques de s'assurer que l'argent ainsi dépensé pour le compte d'une ligne budgétaire l'est effectivement avec la plus grande efficacité.

Le contrôle de gestion ou encore le management de la performance dans son évolution est un domaine qui se transforme rapidement, tant pour les entreprises privées et maintenant pour les entreprises

publiques. C'est devenu une composante majeure de la performance de toute organisation. Les méthodes d'évaluation de la performance utilisées par les entreprises privées sont désormais identifiées. Maintenant, il reste le plus difficile : c'est à dire leur mise en œuvre, qui ne relève plus de l'expertise seulement des dirigeants des entreprises publiques, mais de la volonté politique. Il appartient donc aux dirigeants publics et politiques de saisir, désormais, ces bonnes pratiques des entreprises privées.

Une chose est certaine, l'introduction des bonnes pratiques de gestion et d'évaluation dans l'entreprise publique fait l'objet d'appréciations diverses, parfois marquées de scepticisme voire d'hostilité.

Selon les statistiques, plus de la moitié des PME et TPE créées en Côte d'Ivoire ne célèbrent pas leur troisième anniversaire. Est-ce dû uniquement à un problème de performance ?

La performance est évaluée selon un niveau cible fixé au préalable. Cette évaluation se fait par des approches contrôles budgétaires ou par des approches tableaux de bord. Bien qu'important, on ne peut pas dire que l'absence d'évaluation de la performance est l'une des conséquences majeures de la cessation d'activité des entreprises en phase de démarrage. Je pense qu'au-delà du sujet d'évaluation de la performance qui n'a d'intérêt que pour des entreprises d'une certaine taille de croissance, l'offre de produit/service, le choix d'investissement ou encore le mode de financement peuvent être l'un des premiers facteurs du déclin précoce des entreprises.

La question à se poser pour ces jeunes dirigeants qui démarrent leurs activités ou qui font leurs premiers pas dans les secteurs d'activités, est de savoir : faut-il aller ou pas ? faut-il investir dans ce secteur ou pas ?





La question des business plan réaliste et dûment évalué, traitant des questions de business stratégie et de Corporate stratégie pour les sociétés en démarrage, pourrait apporter un début de réponse et le mode de financement ensuite.

La question pour nous CFO habitués aux questions de diagnostic stratégique et financiers est de savoir, si ces jeunes entreprises ont démarré leurs activités en s'engageant sur la construction d'un business plan stratégique et financier ?

Pour moi un Business Plan stratégique et financier mis "sous tension" demeure l'un des outils pour ces jeunes entreprises de se donner les moyens d'une pérennité.

En quoi consiste la mesure de la performance d'une entreprise ?

La mesure de la performance va

consister surtout pour les CFO de s'assurer que la vision des dirigeants a été traduite en niveau cible de performance et que cette performance cible a été atteinte (plus ou moins). En une phrase c'est partir de l'étape de la stratégie, au budget et enfin au KPI'S. Il faut mesurer la performance parce que l'objectif des dirigeants est de rémunérer les capitaux des actionnaires, indispensables pour financer l'entreprise, sa recherche, ses investissements, et la croissance de ses besoins en fonds de roulement. Il est aussi important de dire que cette réalité n'est pas contestable. Toute la question est, en revanche pour nous CFO, de savoir à quel taux ? Car il doit demeurer supportable pour préserver l'équilibre dans la répartition de la création de valeur entre le capital et le travail.

Bien entendu pour y arriver, il faudra définir des sous-jacents opérationnels qui vont nous conduire à

proposer et à élaborer des tableaux de bords qui vont rassembler des indicateurs (KPI) reflète des facteurs clés (focaliser sur les résultats à atteindre) et qui vont faciliter les prises de décision notamment correctrice.

Les nouveaux outils de projection tels que le contrôle budgétaire VMRP (Volume – Mixe – Rendement - Prix) nous permettent aujourd'hui de mieux expliquer les résultats et aussi distinguer et identifier les causes d'écarts influant chaque ligne du compte de résultat. Aujourd'hui, le contrôle budgétaire classique (« Prévu / Réel / Écart ») a atteint ces limites et est très insuffisant surtout pour les entreprises de production. C'est pourquoi, évaluer la performance par les outils de projection et agir est une des priorités des CFO qui doivent moderniser leurs méthodes d'évaluation et de mesure de la performance.



L'évaluation de la performance est un processus, qui va permettre de constater le progrès et arrêter des actions correctrices (éventuelles), Rectifier (éventuellement) la stratégie, encourager, féliciter, rappeler à l'ordre, faire des promotions et prendre des décisions de structuration pour repartir à nouveau.

Quels sont les indicateurs à prendre en compte pour l'évaluation d'une entreprise ?

Tout dépend effectivement du type de performance à mesurer ; une performance peut-être, financière, opérationnelle, environnementale, voire même sociale. En ce qui me concerne, dans le choix de mes indicateurs je tiens compte essentiellement de la logique financière (création de valeur) et de la logique opérationnelle (la création de la richesse).

Sans toutefois dévoiler les indicateurs utilisés aux seins de mon organisation et la démarche, il faudra toujours privilégier les indicateurs génériques (« lag Indicator ») et les KPI (Key Performance Indicator) « lead Indicator ». Vos indicateurs génériques doivent toujours être permanents et orienté contrôle, alors que les KPI doivent être spécifique à

chaque Business Unit (BU) et centré sur une ambition.

A quelle fréquence doit-on évaluer la performance de son entreprise ?

Entre pairs de la Finance, nous avons toujours cette phrase : **“Nous qui émettons des mesures de la performance, des indicateurs et Tableaux De Bord, devons « blinder » nos sources, nos traitements, nos publications et leurs périodicités”**.

La périodicité ou la fréquence d'évaluation va dépendre en partie du type de décision à prendre, du plan stratégique défini, de la complexité organisationnelle et aussi de la contribution du digital et des solutions agiles des fintech dans l'organisation. La fréquence n'a de sens que lorsqu'on est sûr de la fiabilité et de la qualité de la donnée produite. Il ne sera pas donc opportun de proposer des fréquences hebdomadaires ou mensuelles lorsqu'on est conscient que son organisation ne peut pas produire des informations fiables dans des délais compte tenu de l'inexistence d'outils modernes de gestion, ou de la complexité de la collecte des données.

La mesure de la performance et les délais de production de la don-

née étant fortement liés, la réponse pourrait se trouver dans la transformation numérique des processus des entreprises. Certaines entreprises passent trop de temps à produire des tableaux de bord qui occupent une part trop importante dans leurs organisations.

Vers qui doit se tourner le chef d'entreprise pour faire cet exercice d'évaluation ?

Au-delà de l'interne, il existe des cabinets spécialisés dans les questions de Business Performance Management et aussi de management des organisations.

Aujourd'hui, nos chefs d'entreprises possèdent pour la plupart les compétences traditionnelles de manager (responsabilisation, délégation, contrôle, planification) qui demeurent importantes mais ne suffisent plus ! Face à ce constat, il leur faut, se faire accompagner par des cabinets spécialisés ou des DG ou CFO rompus aux nouvelles compétences de gestion nécessaires, se fondant sur des interactions entre une multitude d'acteurs, le management symbiotique.

VERSUS BANK

La Banque de **référence** engagée
au service de l'**économie** ivoirienne.



- Leader dans le financement des PME
- Plus de 75% de ses prêts consacrés aux PME
- Meilleure Banque 2019 (Prix “La Finance s’engage”)
- Banque la plus innovante 2017 (Prix “La Finance s’engage”).



Sylvestre Diby

Architecte

Pouvez-vous vous présenter à nos lecteurs.

Avant tout propos, j'aimerais me féliciter de l'initiative de Business Leader dont la vocation est de bâtir une Afrique forte à travers la dédicace faite à ses entrepreneurs. Je me nomme DIBY Kouassi Sylvestre architecte DEIAU agréé sous le numéro 2013/219/151. Je dirige le cabinet d'architecture DSO ARCHITECT, membre du bureau de la Mutuelle des Architectes de Côte d'Ivoire dont je suis le Secrétaire Général.

Vous êtes un produit de l'EAMAU (Ecole Africaine des Métiers de l'Architecture et de l'Urbanisme) une école de référence. Parlez-nous de l'institut et quelle formation y avez-vous suivi ?

L'EAMAU est l'une des prestigieuses écoles d'architecture et d'urbanisme en Afrique, basée au cœur de la capitale togolaise (Lomé), elle est une institution inter état d'enseignement supérieur et de recherche fondée par une résolution du sommet des chefs d'états de l'OCAM en 1975, à la suite d'une étude de l'UNESCO sur la nécessité effective d'une institution de formation en architecture et urbanisme, au bénéfice des états africains en pleine croissance urbaine.

Le parcours de l'étudiant y est très enrichissant tant au niveau de l'aspect pédagogique qu'au niveau social. A notre époque (avant l'avènement de l'instauration du système LMD en 2010) la formation durait 6 années et donnait droit à terme au diplôme d'architecte-urbaniste. L'aspect pédago-

gique est remarquable à travers un programme qui touche à toutes les thématiques liées à l'espace de la 1^{ère} année à la 5^e année: mathématiques, sciences physiques, dessins techniques, dessins artistiques, géographie, architecture, urbanisme, mobilité et transport urbain, foncier... La 6^e année est consacrée à un travail de recherche personnelle soldé par l'obtention du Diplôme DEIAU (Diplômé de l'Ecole Inter-Etats d'Architecture et d'Urbanisme).

Pourquoi avoir choisi le métier d'Architecte ?

Le choix du métier d'architecte s'est opéré naturellement vu que j'aimais beaucoup le dessin sous toutes les formes (techniques et artistique). Je n'avais pas une idée profonde de la profession.

Faut-il une qualité ou un talent particulier pour exercer le métier d'Architecte ?

L'architecture est le premier art, son essence est fortement liée à l'espace, à la culture et à l'histoire. De ce fait, l'architecte doit être pluridimensionnel et guidé de bons sens.

Vous dirigez depuis quelques années une entreprise, dites-nous-en plus sur votre parcours professionnel.

Mon parcours professionnel commence à proprement dit en septembre 2011 après l'obtention de mon diplôme (en juillet de la même année) au Cabinet d'architecture Archibo Design. Ce cabinet m'a permis de côtoyer divers projets d'envergure et d'affûter mes armes sur l'implémentation architecturale des espaces intérieurs. En décembre 2015, le contrat est rompu. Je prends alors la décision de me lancer et de me mettre à mon propre compte. Durant l'année 2016, je parcours certains pays de la sous-région afin de prospecter le champs vaste qu'un architecte pourrait avoir dans la perspective de mieux étendre son domaine de définition et d'élargir sa force de proposition. Dans le dernier trimestre de cette même année, j'obtiens mon agrément d'architecte qui me permet d'exercer en toute légitimité la profession de Le Corbusier. C'est dans cette suite logique que le Cabinet DSO ARCHITECT a été fondé en 2016.

Pourquoi avez-vous choisi d'ouvrir votre propre bureau d'architecture et en quoi consiste concrètement votre travail ?

La création de DSO ARCHITECT part d'une idée ; celle de marquer le paysage et d'apporter ma pierre à l'enrichissement de l'écosystème urbain à travers des œuvres qui se veulent édifiantes.

Quand vous travaillez sur un projet, jusqu'à quelle étape intervenez-vous ? ou est-ce que vous êtes impliqué dans le projet du début à la fin ?

Dans la chaîne de production du cadre bâti, l'architecte (maître d'œuvre) se positionne comme le chef d'orchestre. Il donne le ton, la vision du projet selon les besoins et les ressources du client (maître d'ouvrage). De ce fait, nous intervenons dès l'entame de la phase étude du projet. Ensuite, nous développons la suite du projet à travers les phases APS, APD, EXE, DCE et suivi du projet.

En résumé, nous nous mettons au service du client du début à la fin de son projet à travers : le conseil, les études et le suivi des travaux sur site.

Selon vous, quelles sont les problématiques auxquelles votre corporation est confrontée en Côte d'Ivoire ?

Les problématiques auxquelles la corporation d'architecte est confrontée sont diverses. J'en citerai quelques-unes :

- La méconnaissance de la profession d'architecte par la population dans sa généralité ;
- La pratique de la profession d'architecte par des acteurs du domaine de l'immobilier n'ayant pas le titre d'architecte ;
- Le dumping des honoraires ;
- L'absence des architectes dans les instances de décisions sur les thématiques de l'immobilier et du BTP...

Quel plan d'actions préconisez-vous face à ces problématiques ?

Les actions que nous préconisons s'inscrivent dans le combat que mène le Conseil National de l'Ordre

des Architectes de Côte d'Ivoire (CNOA) qui consiste à placer l'architecte dans ses droits légaux d'intervention et de se rapprocher de la population à travers des actions comme le Salon Archibat initié depuis 2007 qui sera à 8e édition cette année.

Vous avez certainement eu à faire valoir vos compétences hors de la Côte d'Ivoire. Comment rassurez-vous les clients d'ailleurs qui vous sollicite ?

Je le signalais plus haut : l'architecte est un professionnel qui exprime son œuvre à travers divers espaces en tenant compte des ressources et culture de son client. De ce fait, la notion « d'ailleurs » ne représente pas de barrière mais plutôt un prétexte de s'enrichir de la culture de l'autre et de transcender son parti architectural.

La crise actuelle liée à la pandémie de la covid a-t-elle affectée votre manière de travailler ? vos marges ? les rapports avec la clientèle ?

L'impact de la Covid 19 est remarquable et a bouleversé les pratiques des professions de façon globale à l'échelle de la nation. Cette situation a donc entraîné logiquement une baisse des activités surtout au niveau de la clientèle institutionnelle ou personne morale.

Si vous avez un conseil à donner à un jeune débutant dans ce métier, ce serait lequel ?

Le conseil que je donnerais à un jeune débutant est de se former de façon quotidienne à tous les aspects techniques du métier et de suivre les phases d'implémentation des ouvrages sur site.

Aux jeunes architectes agrées, je leur dirais de s'enquérir de toute la législation entourant la profession et de se former aux métiers connexes de gestion d'entreprise.

A portrait of Sylvestre Diby, a Black man with short hair and a beard, wearing round sunglasses and a dark suit jacket over a patterned shirt. He is looking directly at the camera with a serious expression. The background is dark and out of focus.

Quel est le projet qui vous a le plus marqué durant votre carrière ?

Le projet qui m'a plus le marqué était celui qui m'avait été confié comme test de recrutement à Archibo Design. Je me rappelle encore de ce projet et je retiens de cette toute première expérience un souvenir mitigé tant le projet était vaste et stressant du fait qu'il était une commande réelle pour mes employeurs. Je dois reconnaître que le bilan psychologique était en ma défaveur. Un après-midi, pendant que le stress était à son paroxysme car l'un de mes futurs employeurs (Robert DAOUD) était assis à ma droite pour suivre en temps réel ma façon de conduire le projet, m'amène à ma grande surprise chez son associé (Alain KOUADIO) afin de valider mon test d'intégrer l'équipe CREA du cabinet. J'étais soulagé et cela m'a permis de transcender avec la confiance que je venais d'avoir.

Que peut-on vous souhaiter pour les prochaines années ?

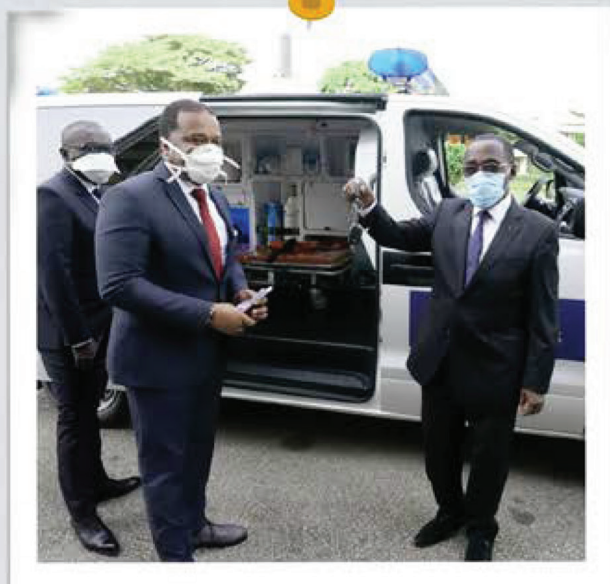
Pour les prochaines années, j'aimerais que l'on me souhaite d'impacter le développement de l'Afrique à travers des œuvres tangibles et durables.

A vous Business Leader, j'aimerais vous souhaiter un succès dans votre vision de promouvoir les leaders africains.

Sylvestre Diby
Architecte



NSIAFONDATION, c'est 04 écoles construites au Congo, au Togo, au Bénin et en Guinée-Bissau. Un centre de formation pour les jeunes filles au Cameroun et un point de lecture - bibliothèque en Guinée. Construction d'un centre de formation en Côte d'Ivoire. Toutes ces réalisations en Afrique pour l'éducation et l'alphabétisation des jeunes, en particulier des jeunes filles.



Don au Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique en Côte d'Ivoire.



Centre de Promotion de la femme et de la famille entièrement rénové et équipé à Pouma au Cameroun



Dons de 100 kits scolaires aux enfants défavorisés d'Abobo et de Bingerville

NSIA FONDATION - 01 43 00 00 00 - 01 43 00 00 00
E-mail : contact@nsiafondation.org Site : www.nsiafondation.org

Remise de kits scolaires à 100 enfants en situation difficile à d'Abobo et de Bingerville



Construction d'un bâtiment R+1 au Centre des métiers de Ouidah au Bénin.



LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL : AU CŒUR DE L'ENTREPRISE PERFORMANTE

LES NOUVELLES EXIGENCES

Au début des années 80, le développement personnel est entré progressivement dans les mœurs au niveau du grand public et au sein des entreprises. Aujourd'hui, dans notre contexte économique et social, cette demande émerge avec force dans tous les secteurs d'activité. Quelles solutions apporte le

développement personnel au quotidien face aux nouvelles exigences de la vie personnelle et professionnelle ?

De la graine au lilas en fleur, du nouveau-né à l'âge mûr, de l'idée à sa concrétisation, le processus naturel de croissance et de développement suit les mêmes stades : pas à pas, d'objectif en objectif, la vie avance

et se construit. Cette dynamique de progrès opère par une succession de changements où alternent des phases d'expansion et des phases de récession.

Le maître mot de ce processus d'évolution semble être la capacité à s'adapter aux nouvelles situations tout en gardant une ligne d'équilibre, une idée directrice.

LES GRANDS AXES

Il en est ainsi du développement physique, psychologique et social de l'être humain. A certains moments de son existence il progressera, à d'autres il stagnera. Les grands axes de son développement s'articuleront autour des thèmes suivants :

- Maîtriser son corps et son énergie vitale
- Développer son intelligence et sa créativité
- Apprendre à communiquer et à gérer les conflits
- Vivre ses émotions, les réguler et gérer son stress
- Se connaître et mieux connaître autrui
- Avoir confiance en soi et s'affirmer.

Dans chacun de ces axes, les réussites et les échecs vont structurer la personnalité. Celle-ci se manifeste par un état ou un degré de développement que 3 qualités essentielles synthétisent :

- **L'efficacité**
- **L'auto-management**
- **Le charisme**

LES MOTS-CLÉ

L'efficacité est une synergie entre gestion du temps et de l'espace (organisation), créativité, pouvoir de concentration, gestion des priorités, pensée positive, capacité d'analyse et de synthèse, pragmatisme et expérience.

L'auto-management découle de la connaissance de soi et de la mise en place de la volonté à parfaire son développement selon des objectifs précis et



organisés, soit de la capacité à «se prendre en mains». Penser par soi-même, esprit d'initiative, sens des responsabilités, maturité psychologique sont les atouts d'un automanagement efficace. Le charisme est la présence naturelle qu'émane un être humain ou un bel arbre exhalant son parfum. Conscience de soi, esprit d'équipe, capacité à s'affirmer, ouverture et profondeur d'esprit... il est la manifestation synthétique de l'ensemble du développement personnel, la force d'attraction d'un centre construit et rayonnant.

PROGRESSER

Tout être humain a la possibilité de continuer, de progresser dans l'actualisation de son potentiel

d'efficacité, d'auto-management et de charisme. Les transformations se réalisent par la connaissance qu'il a de lui-même, par ses prises de conscience successives face aux réalités de la vie et par le désir de progresser, de se dépasser. Le développement personnel. Ce désir est nourri par la compréhension de ces trois qualités en tant que valeurs clefs tant au niveau personnel qu'au niveau professionnel : le développement personnel est ainsi mis au service de la réussite de l'entreprise. Des personnes charismatiques et efficaces aux postes décisionnaires sont un atout inestimable pour son fonctionnement et son image.

Mais plus le nombre de colla-





borateurs participe activement à cette démarche, plus l'entreprise en tirera profit : travail en équipe, circulation interne de l'information, climat de travail, initiative et créativité, culture de l'entreprise, image extérieure... sont réellement et durablement améliorés et renforcés.

LE QUOTIDIEN

A l'heure où les technologies de l'information et de la communication progressent de façon exponentielle et où l'excès de stress ronge les rapports humains et la santé des individus... la question d'une gestion efficiente de notre quotidien s'impose à chacun d'entre nous !

- Comment gérer avec efficacité, auto-management et charisme votre journée de travail quand vous arrivez au bureau avec la liste des dossiers à régler, la liste des rendez-vous et celle des mails et des messages auxquels vous devez répondre ?
- Comment rester calme dans

un climat professionnel tendu et un contexte économique fluctuant ?

- Comment rester disponible à son entourage et garder le sourire dans les transports en commun ?

L'ÉQUILIBRE

Chacun d'entre nous essaye de trouver un équilibre (sport, détente, hobby...), mais souvent celui-ci devient fragile et instable avec le temps s'il n'est pas ancré dans de bonnes habitudes. Car un ensemble d'habitudes positives intégrées dans son quotidien est le secret de la réussite. Ancrer une nouvelle habitude demande certains efforts au début, puis devient vite avec la pratique un agrément et un réflexe automatique. La première d'entre elles est d'apprendre à se relaxer : il s'agit simplement de prendre cinq minutes par jour pour détendre son corps et pacifier son

esprit. Ensuite, une panoplie de techniques simples et efficaces permet de compléter son développement, de le construire pas à pas.

LE DÉVELOPPEMENT

Chaque avancée dans un domaine (communication, relaxation, affirmation de soi...) concourt à renforcer l'ensemble de votre personnalité. Le développement personnel est un tout, chacune de ses branches est importante, la sève qui les nourrit est la prise de conscience...ses fleurs et ses fruits sont les trois qualités manifestées au quotidien tant au plan de la vie personnelle que de l'activité professionnelle. Structurant et renforçant la dimension humaine, cette démarche fondamentale est donc au cœur de toute entreprise performante.

Zié Ouattara
DRH et Recruteur



LES 3 CLES POUR REUSSIR UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Présentez-vous, Parlez-moi de vous. Demain en entretien d'embauche, le recruteur va vous poser cette question. Qu'allez-vous répondre ?

Je suis Zie OUATTARA, DRH et Recruteur chez ELITE INTERIM SAS une entreprise spécialisée dans le recrutement, le placement, la formation et le conseil RH ...

Lors de cet atelier, nous allons vous présenter les éléments suivants (les clés) :

- 1- Les **RAISONS** pour lesquelles votre réponse à cette question est essentielle
- 2- Les **ERREURS TYPIQUES** face à cette question
- 3- Les **MANIERES** de répondre de façon percutante et originale.

PARLEZ-MOI DE VOUS, pourquoi est-ce une question importante ?

C'est une question importante, parce qu'elle débute l'entretien ou la conversation d'embauche. Vous venez d'arriver, le recruteur vous dit « asseyez-vous » il a déjà un sentiment sur votre candidature, votre langage corporel, votre façon

de vous habiller, votre regard (est-ce qu'il est direct ...), MAIS quand vous allez répondre à la question « PARLEZ-MOI DE VOUS », ce sentiment va se confirmer (positif ou négatif), d'où l'importance de cette question d'ouverture de l'entretien ou la conversation. Et une réponse banale, classique peut vous DESSERVIR.

UNE BONNE INTRODUCTION, est une introduction qui va vous permettre de faire passer des messages forts, des messages qui vont retenir l'attention du recruteur ou de votre interlocuteur.

En effet, cela suppose que vous avez préparé des points clés à faire passer et ces points, vous allez les glisser dans votre introduction.

A retenir que la qualité de l'introduction, conditionnera l'attention du recruteur à votre endroit. Si vous faites une bonne introduction, le recruteur se concentre sur l'entretien car vous sortirez de l'ordinaire (tiens, voilà un qui sort de l'ordinaire, j'ai envie d'en savoir plus, écoutons-le attentivement) DONC vous obtenez l'ECOUTE.

Les ERREURS

Quelles sont les ERREURS des candidats, quand on leur pose la question « PARLEZ-MOI DE VOUS ? »

Eviter de réciter votre CV, c'est quelque chose de très banal (j'ai commencé à travailler dans telle entreprise, ensuite ...) très classique, très ennuyeux et de très monotone. La conséquence de cette présentation chronologique est que c'est souvent TROP LONG. Le candidat va raconter sa vie dans les détails ; perte de temps qui va empêcher en fin d'entretien de poser des questions qui permettraient par la suite de mieux argumenter. Une autre conséquence c'est que s'il a fait plusieurs entreprises ou s'il a une longue expérience, il va parler des choses qui ne sont plus d'actualité aujourd'hui.

ALORS... COMMENT REPONDRE D'UNE FACON ORIGINALE ET PERCUTANTE A LA QUESTION « PARLEZ-MOI DE VOUS ? »

PREMIÈRE PISTE : présentez une introduction thématique, qui va mettre l'accent sur vos points forts.

EXEMPLE : je suis Zie OUATTARA, le

cœur de ma compétence, MBA RH, avec 3 piliers, technique, diplômé de l'école de commerce et de gestion, je maîtrise le développement RH et l'administration du personnel. Je suis spécialisé dans l'audit RH et la mise en place des procédures dynamique et originales. Management, j'ai géré des équipes internationales, des seniors et des junior, entre 100 et 1000 personnes. Commercial, je suis quelqu'un de très à l'aise dans la vente, j'ai notamment contribué à l'obtention de plusieurs marchés de placement et de recrutement.

DONC, une façon thématique, de se présenter qui va mettre l'accent d'entrée de jeu sur vos points forts.

DEUXIÈME PISTE : c'est une introduction un peu thématique, dans laquelle on va présenter son objectif.

EXEMPLE : je suis Zie OUATTARA, mon objectif aujourd'hui, c'est de devenir Directeur Général pour une entreprise sérieuse dans le domaine de l'intérim ou du conseil RH, à l'appui de cet objectif, j'ai trois compétences qui sont, UN, technique, DEUX, Managériale, TROIS, COMMERCIALE, ... VOUS VOYEZ CE QUE JE VEUX DIRE ?

C'est la même chose que le premier, simplement ici, je donne un axe, avec un objectif au départ, c'est très important notamment pour les candidats qui veulent changer de fonction, qui veulent progresser. S'ils ne mettent pas cet élément dans l'introduction, on va leur dire pendant l'entretien « OUI, MAIS, vous n'avez jamais été ... » alors que s'il commence dès l'introduction, en disant « voilà mon objectif, mon projet professionnel, c'est de passer à telle étape de ma carrière », ça coupe l'herbe sous le pied au recruteur qui ne peut plus balancer cette question ...

TROISIÈME PISTE : la troisième manière de répondre à la question « PARLEZ-MOI DE VOUS, » c'est une introduction dans laquelle nous allons promettre à l'entreprise un plan d'action.

EXEMPLE : je suis Zie OUATTARA, Spécialiste RH notamment sur les questions de développement et administration RH. Si à l'issu de ce processus de recrutement je suis retenu pour ce poste, voilà ce que je vais vous amener : premièrement, ma connaissance RH sur le marché ivoirien. Je suis en mesure de comprendre les aspirations des différentes catégories socio-professionnelles et de leur donner toutes les chances de réussir, deuxièmement, je dispose d'un réseau qui va faciliter notre accès à des marchés, et troisièmement, je suis aussi en mesure de vous obtenir des financements pour des projets de formation du personnel pour le développement de votre activité. Donc là, ce sont des idées, l'essentiel

c'est de dire d'une façon très précise ce que vous allez apporter à l'entreprise. L'idée c'est vraiment de créer un étonnement, un choc positif ...

C'est une façon de se distinguer efficacement. Imaginez, 3 candidats avant vous ont utilisé l'ancienne méthode et vous en quatrième position vous venez avec une approche thématique, qui va au cœur du sujet, qui amène des solutions, qui parle de bénéfice pour l'entreprise, tout de suite vous vous distinguez.



LES 5 MEILLEURES FAÇONS DE CREER VOTRE PROPRE HISTOIRE DE REUSSITE

Les personnes les plus prospères de cette vie n'attendent pas que la vie leur offre des opportunités. Ils fabriquent les leurs.

Si nous voulons réussir dans cette vie, nous devons trouver la motivation et le courage de prendre la relève pour nous-mêmes. Les plus grandes réussites de ce monde n'ont pas été (pour la plupart) des personnes à qui on a remis leurs capacités ou leur abondance. Ils ont saisi les opportunités qu'ils avaient et en ont profité au maximum. Ensuite, ils ont doublé et parié sur eux-mêmes et sur leur capacité à prospérer.

Vous pouvez également être un succès majeur dans la vie et quelle que soit la carrière que vous choisissez. Cela dépend en grande partie de votre confiance en vous, ainsi que de votre capacité à persévérer malgré les revers et les renversements. Les plus gros revenus sont ceux qui décident qu'ils veulent plus de contrôle sur leur vie. Ce sont eux qui laissent leur déception les alimenter, et ce sont eux qui sortent de la zone de confort pour poursuivre leur curiosité naturelle. Vous pouvez aussi être cette personne. Mais vous devez d'abord décider d'agir.

LA VIE N'EST PAS UNE ENTREPRISE PASSIVE.

Nous vivons des moments difficiles. Les inégalités - à la fois sociales et financières - sont endémiques. Le malheur semble être à un niveau record. Nous sommes plus méfiants les uns envers les autres (et envers nous-mêmes) que jamais, et cela ne crée guère un climat qui nourrit

la créativité et le courage. Quoi qu'il en soit, nous devons examiner les caractéristiques de ces réussites que nous admirons et prendre des mesures similaires dans nos propres vies. Après tout, la vie n'est pas une entreprise passive... surtout lorsque vous voulez être riche ou réussir.

Les gens qui réussissent créent leurs propres opportunités chaque jour, et ils le font parce qu'ils savent que c'est le chemin le plus rapide et le plus sûr vers leur bonheur. Compter sur les autres pour toute votre sécurité, toute votre santé et votre bonheur - c'est imprudent. Il vaut mieux investir en nous-mêmes et prendre le plus de contrôle possible sur notre bien-être et notre stabilité.

Pariez sur vous-même. Décidez de prendre votre vie en main et de devenir le succès que vous avez toujours voulu être. Maîtrisez votre gestion du temps et abordez d'abord les choses difficiles (tout comme les pros). Ensuite, vous pouvez recadrer votre état d'esprit et commencer à chercher des fenêtres lorsque les portes se ferment vers vous. L'opportunité est partout, mais elle veut que vous trouviez la bonne personne. Donnez-vous le temps de plonger profondément dans le développement personnel et de dire «oui» à la vie énergiquement et souvent.

POURQUOI LES GENS TRÈS PERFORMANTS CRÉENT LEURS PROPRES OPPORTUNITÉS.

Les personnes qui réussissent ne reçoivent généralement pas leur succès. Ils ne tombent pas dedans un jour et deviennent du jour au lendemain maître de leur artisanat. La montée vers le succès est longue et intentionnelle aussi. Les chefs d'entreprise et les milliardaires que certains d'entre nous admirent ne sont pas tombés dans leur fortune par accident. Ils ont créé leurs propres opportunités et en ont profité.

FATIGUÉ D'ÊTRE DÉÇU

La déception - croyez-le ou non - peut alimenter notre capacité à sortir ou à poursuivre nos rêves. Dans de nombreux cas, la personne très réussie n'était autrefois qu'un membre des masses déçues. Ils ont supporté les mêmes rejets de murs de briques et les échecs sans fin avant de décider que cela suffisait. Prenant leur courage et leurs compétences à portée de main, ils ont entrepris de construire quelque chose qui comble l'opportunité qu'ils voient en les regardant droit en face.

UN POINT DE NÉCESSITÉ

Être laissé seul ne suffit pas pour alimenter la personne déterminée à réussir. Le plus souvent, ils ont été poussés au point de créer une opportunité par nécessité. Peut-être qu'ils sont arrivés à une impasse dans une carrière qui n'était plus épanouissante ou soutenante. Peut-être qu'ils se sont retrouvés sans plus du tout d'options. Quand on a l'impression de se tenir au bord d'une falaise sur le point d'être poussé,

on peut souvent faire le choix de voler.

DÉSIR D'UN MEILLEUR CONTRÔLE

Dépendre d'une autre personne pour le revenu vous laisse hors de contrôle et dépendant d'un système qui ne se soucie pas du tout de vous. Les milliardaires sont tous des milliardaires parce qu'ils se sont créés des opportunités - ils ont exercé un contrôle sur leur environnement. Vous devez également exercer un contrôle si vous voulez construire une vie prospère et abondante. Vous devez contrôler votre richesse et contrôler votre capacité à gagner ce que vous voulez gagner.

VOIR LE DANGER DANS LA ZONE DE CONFORT

C'est bien d'être à l'aise, mais c'est aussi dangereux. Nous sommes bercés par un faux sentiment de sécurité lorsque les choses deviennent trop confortables dans nos vies. Lorsque cela se produit, nous abandonnons nos rêves et pouvons voir notre motivation physique et émotionnelle disparaître également. La personne qui réussit le sait et connaît la valeur de se

pousser au-delà de cette zone de confort. Ils ont vu le danger dans la zone de confort et ont agi en se poussant au-delà.

RÉALISER QUE LE TEMPS PRESSE

Qu'on le veuille ou non, le temps dont nous disposons sur cette planète est court. Voulez-vous gagner suffisamment d'argent pour être à l'aise? Pour faire et acheter les choses que vous voulez? Voulez-vous voyager et profiter du voyage? Notre corps ne dure pas éternellement, pas plus que notre énergie. La plupart des personnes qui réussissent réalisent à quel point leur temps est limité et tirent le meilleur parti des opportunités qui s'offrent à elles. Il s'agit d'un état d'esprit puissant à combiner avec la mentalité de travail acharné.

SENS NATUREL DE LA CURIOSITÉ

Avez-vous déjà erré «et si? «Et si vous gagniez un million de dollars? Et si vous parveniez à créer quelque chose à la fois épanouissant et financièrement favorable? Les personnes qui réussissent le mieux dans la vie sont celles qui ne s'arrêtent pas seulement à

ces questions très importantes. Elles recherchent les réponses en agissant et en découvrant ce qui se profile à l'horizon. La vie est une question de risques calculés. Il s'agit également de prendre le contrôle de votre propre vie et de votre propre destin matériel.

CHERCHER DES SOLUTIONS À LA DÉFAITE

Les deux choses que chaque personne qui réussit a en commun sont l'échec et la défaite. Il est impossible de faire les choses correctement tout le temps. En tant qu'humains, nous sommes des créatures imparfaites avec beaucoup plus d'ego que de prévoyance. Nous sommes tenus de faire des erreurs, et nous sommes tenus de nous tromper. Même lorsque nous avons raison, nous pouvons constater que la vie nous gêne toujours. Les personnes qui réussissent ne permettent pas à ces échecs et revers de les dissuader. En fait, cela les revigore et les pousse à trouver autre chose qui fonctionne.

LES 5 MEILLEURES FAÇONS DE CREER VOTRE PROPRE REUSSITE

Être très réussi ne se limite pas au domaine du PDG ou à l'histoire du miracle entrepreneurial. Nous pouvons tous cultiver des habitudes qui nous permettent de créer de nouvelles opportunités de réussite. Cela exige, cependant, que nous nous engagions dans l'action, maîtrisons notre gestion du temps et relevions nos défis de front et avec enthousiasme.

1. MAÎTRISEZ VOTRE GESTION DU TEMPS

Les gens qui réussissent ne

réussissent pas par accident. Ils réussissent par conception. Une partie de cette conception comprend la gestion efficace de leur temps et de leurs horaires. Comment cela peut-il être fait? En priorisant nos tâches, en éliminant les absurdités et en nous penchant sur les choses qui correspondent vraiment à nos objectifs et à notre parcours. Avant de pouvoir vraiment réussir, nous devons prendre le contrôle de nos vies et cela commence par une meilleure gestion du temps.

Décomposez votre emploi du temps et regardez comment vous passez votre temps. Un planificateur personnel est un excellent point de départ, car il vous permet de noter votre emploi du temps et vos rendez-vous, ainsi que de garder une trace de la durée des choses. Une fois qu'il est disposé devant vous, vous pouvez commencer à voir où vous perdez votre élan et où vous pourriez ajouter de l'espace supplémentaire pour la famille et le travail.

Devenez maître de votre gestion du temps. Établissez un horaire et une routine qui fonctionnent pour vous, votre entreprise et votre famille. Donnez-vous des blocs désignés pour aborder votre travail et vos proches séparément. N'oubliez pas d'inclure du temps pour le développement personnel et les soins personnels. Utilisez des outils comme des minuteries pour vous assurer de vous en tenir à vos plans et donnez-vous suffisamment de tampon à la fin d'une semaine pour régler les problèmes.

2. RÉSOLVEZ D'ABORD VOS DÉFIS LES PLUS DIFFICILES

Êtes-vous quelqu'un qui est régulièrement confronté à une longue liste de tâches ou d'idées que vous n'avez pas réussi à accomplir ou à réaliser? Croyez-le ou non, cela peut être dû en grande partie à notre incapacité à hiérarchiser correctement les choses. Vous devez analyser les objectifs que vous souhaitez atteindre et vous devez évaluer combien de temps ils prendront et ce dont ils auront besoin. Ensuite, vous pouvez réussir à les organiser par difficulté, ainsi que par le temps qu'il faudra pour vaincre.

Commencez par noter vos objectifs principaux, puis décomposez-les en étapes réalisables. Dans ces étapes, pensez à l'action que vous allez entreprendre. Qu'est-ce qui demande le plus d'efforts? Quelles sont les tâches les plus ardues et quelles sont les plus faciles à accomplir pour vous?

Réservez du temps chaque jour pour agir vers vos objectifs. Concentrez-vous sur les étapes que vous avez nommées ci-dessus, puis organisez-les. Commencez par la tâche la plus importante et la plus ardue en une journée. La tâche qui demande le plus d'énergie, ou celle que vous redoutez avant toutes les autres. En choisissant d'abord les choses importantes, vous pouvez les éliminer pendant que votre esprit est vif et votre énergie est élevée. Parcourez une liste hiérarchisée.

Cherchez toujours à terminer une période de travail désignée par la tâche la plus facile ou la plus simple.

3. RECHERCHEZ LES FENÊTRES LORSQUE LES PORTES SE FERMENT

Il y a peu de chances que vous réussissiez dans votre carrière, dans la vie ou dans l'amour si vous abandonnez chaque fois que vous êtes confronté à un revers. C'est le prix d'un grand succès. Vous devez être prêt à vous tromper, et vous devez accepter les retards. La vie est chaotique. Les choses se passent rarement comme nous le souhaitons, nous devons donc nous habituer à chercher de nouvelles voies lorsque la voie nous est bloquée. Vous ne pouvez pas arrêter de vous battre face au rejet. Vous devez rechercher des fenêtres lorsque les portes se ferment.

Votre peur du «non» vous empêche-t-elle de réussir? Vous devez sortir de votre zone de confort et trouver une autre façon d'arriver là où vous voulez aller. La première idée d'entreprise a-t-elle échoué? Le second fonctionne-t-il moins idéalement que vous ne l'aviez espéré? Creuser en profondeur. Regardez autour de vous. Quelle est la prochaine opportunité qui peut booster vos idées et votre potentiel?

Il y a toujours une autre option, mais nous devons être assez créatifs et courageux pour la voir. Ce n'est pas vraiment une compétence. C'est plus une question de ténacité et de refus d'abandonner. Continuez à faire face et cherchez une autre route qui vous mènera là où vous voulez aller. Cela fonctionne pour y penser un peu comme augmenter vos chances. Plus vous investissez dans vos rêves, plus vous avez de chances d'en réaliser (au moins) une partie. Lutte pour ce que vous voulez et arrêtez d'abandonner.

4. DONNEZ-VOUS SUFFISAMMENT DE TEMPS POUR PLONGER EN PROFONDEUR

Il est facile d'être tellement pris

dans l'agitation que vous oubliez de continuer à développer votre monde intérieur. Le vrai succès, comme pour tout dans cette vie, est une expérience en constante évolution. Pour rester au top, nous devons être capables de pivoter et de réorienter notre attention et nos idées. C'est difficile à faire si nous ne nourrissons pas notre être intérieur. Lorsque nous ne parvenons pas à cesser de mettre à profit nos compétences, notre confiance et même notre état de santé général, cela peut nuire gravement à notre capacité à persévérer et à prospérer.

Prenez suffisamment de temps pour prendre soin de vous et donnez-vous de l'espace pour plonger en profondeur en interne lorsque vous en avez besoin. Grimper au sommet d'une montagne demande beaucoup d'efforts. Cela nécessite également beaucoup de pauses. Nous avons besoin de temps pour nous reposer, nous ressourcer et nous ressourcer afin que notre cerveau et notre corps puissent continuer à fonctionner comme ils sont censés le faire.

Ne vous précipitez pas dans vos projets, vos tâches et vos échecs. Prends ton temps. Ralentir. Prenez du recul lorsque vous en avez besoin et plongez profondément dans vos pensées et vos émotions. Vous avez le temps dont vous avez besoin, alors prenez-le. Parfois, nous éloigner pour recueillir nos pensées est l'action dont nous avons besoin pour bien faire les choses. Quel que soit le programme que vous établissez pour vous-même, assurez-vous qu'il comprend suffisamment de temps pour faire face aux défis à l'intérieur et à l'extérieur.

5. DITES «OUI» À LA VIE ET FAITES-LE SOUVENT

L'opportunité n'est pas demandée. Il ne s'invite pas poliment et ne traîne pas pendant que vous déterminez comment vous voulez procéder. Nous nous trouvons au bord du succès parce que nous nous y mettons intentionnellement. Nous faisons de petits pas chaque jour, ou de petits combats d'action, pour

nous rapprocher de notre objectif ultime. Au-delà de cette action, cependant, nous devons apprendre à dire «oui» lorsque les autres nous confrontent à une opportunité de grandir ou d'essayer quelque chose de différent.

Vos portes ouvertes dans la vie ne seront pas toujours celles que vous avez prévues. Parfois, ils se trouvent derrière un mur de briques qui ne peut être ouvert que par hasard et par la main de quelqu'un d'autre. Ouvre ton cœur. Ouvrez votre esprit. Poursuivez les personnes et les expériences qui vous intriguent, même si vous ne savez pas exactement comment elles égalent exactement le succès.

Dites «oui» à votre vie et faites-le souvent. Bien que vous ayez peut-être prévu de gagner un million de dollars sur cette application unique en son genre, il peut s'agir simplement d'une carrière d'écrivain imprévue qui ouvre la porte à la stabilité et à la sécurité. Embrassez la course et ayez le courage de relever même le défi inattendu qui offre un gain majeur de succès. Si vous continuez à refuser les expériences que la vie a à offrir, elle cessera d'apporter le meilleur qu'elle a à offrir.

METTRE TOUS ENSEMBLE...

Quand il s'agit de personnes qui réussissent, nous les élevons souvent sur un piédestal ou les admirons avec un peu de jalousie. Nous pouvons devenir ces personnes, cependant, lorsque nous décidons d'arrêter de prendre le «non» pour une réponse et de commencer à créer des opportunités pour nous-mêmes. Fatigué d'être déçu? Prêt à mieux contrôler votre vie et vos finances? Décidez de passer à l'action et vous pourriez aussi devenir une personne très performante.

Devenez un maître de la gestion du temps et arrêtez de gaspiller votre énergie sur des tâches et des activités qui ne correspondent pas à la direction que vous devez prendre. Commencez par résoudre




Satisfait ou remboursé



15 OCTOBRE 2021
8H - 17H
HÔTEL 2 FÉVRIER / LOME

ATELIER DE FORMATION

OUTILS ET DEMARCHES POUR PREPARER ET CONDUIRE EFFICACEMENT LES ENTRETIENS D'EVALUATIONS ANNUELLES (EEA, EI), ET FIXER DE NOUVEAUX CAPS POUR SES EQUIPES

**"LE FLEUVE FAIT DES DÉTOURS
PARCE QUE PERSONNE NE LUI
MONTRE LA VOIE"**

PROVERBE GABON

**VOUS POUVEZ DEMANDER LA PRESENTE
FORMATION EN INTERNE
(PRESENTIELLE OU EN LIGNE)**

Partenaire



+228 92 86 01 46 info@senakpon.com

les problèmes difficiles. Quand nous sommes le plus énergiques et motivés, c'est le moment d'agir. Éliminez d'abord vos tâches les plus redoutées afin de pouvoir ensuite passer aux tâches les plus faciles ou les moins chronophages. Arrêtez de voir des portes closes chaque fois que vous recevez un rejet ou que vous faites face à un revers. Recherchez l'option suivante et trouvez une fenêtre qui vous mènera là où vous devez aller. Mais ne perdez pas de

vue votre personnalité. Assurez-vous de prendre encore le temps de répondre à vos besoins mentaux et émotionnels, afin d'avoir l'énergie nécessaire pour surmonter les difficultés. Mais surtout, apprenez à dire «oui» à la vie et aux personnes et aux opportunités qui vous intriguent. Vous ne savez jamais quel succès se cache au coin de la rue où vous vous y attendez le moins.



REDONNER SENS ET EFFICACITE AUX FORMATIONS MANAGEMENT

Les formations au management foisonnent. Il y en a plein, partout. Pourtant de nombreux managers sont réticents à « partir » en formation :

« Encore du bla bla, des choses que je connais déjà... ça va être long... »
« C'est intéressant la confiance, la bienveillance, mais on est loin de la réalité du terrain et de la pression quotidienne »

« Je marche au feeling et ça fonctionne très bien, donc pas besoin de formation pour moi »

« Je n'ai pas le temps ! C'est déjà la course pour atteindre nos objectifs cette année... »

« Cela fait plus de 10 ans que je suis manager, je crois que je n'ai plus grand-chose à apprendre de ce côté-là ! »

Dans un monde où chaque minute compte et où l'on doit se recentrer sur l'essentiel on peut en effet s'interroger : s'engager dans une formation au Management aura-t-il un véritable impact, pour moi, pour mes collaborateurs et pour mon entreprise ?

LES PRINCIPAUX RISQUES D'UN DÉFICIT DE FORMATION AU MANAGEMENT

Manager est un métier, un métier qui diffère la plupart du temps de celui pour lequel le manager a été formé. Et c'est là la difficulté.

Le manager est souvent expert dans son domaine d'activité mais manager est une mission bien différente qui comporte des compétences spécifiques.

Si on tente de définir simplement cette mission, on peut dire qu'elle consiste à mobiliser efficacement des individus pour qu'ils puissent apporter ensemble une valeur ajoutée supérieure à la somme des valeurs ajoutées individuelles. Cette mobilisation efficace nécessite des compétences spécifiques. Si ces compétences ne sont pas développées, elles peuvent avoir des impacts très négatifs sur le développement de l'entreprise, tel que :

- Désengagement, démotivation des collaborateurs
- Déficit d'innovation terrain
- Turn-over et baisse d'attractivité de l'entreprise
- Un fonctionnement du manager « au feeling » qui peut être sans conséquence quand tout va bien mais qui entraîne un enchaînement de dysfonctionnements quand un grain de sable apparaît dans l'équipe.
- Une façon de manager, une gouvernance, qui n'est pas cohérente et n'est pas au service de la stra-

tégie globale

- Des managers qui, ne pouvant pas prendre de recul, sur leur vécu, ne font pas évoluer leurs pratiques et ne font pas émerger de vision

Se former au Management est donc indispensable pour chaque manager et pour l'entreprise

A QUOI EST DÛ LE SENTIMENT D'INEFFICACITÉ DANS CERTAINES FORMATIONS MANAGEMENT ?

Si les formations en Management sont indispensables, elles ne sont pas toujours efficaces. C'est un constat. Mais pourquoi ? Parce qu'on délaisse 2 aspects essentiels :

LA CONSIDÉRATION DES COMPÉTENCES ACQUISES.

Ces formations ne s'inscrivent pas suffisamment dans une perspective de développement de compétences suivies et évaluables principalement parce que l'on considère que les durées de formation sont trop courtes et que des compétences comportementales sont difficilement évaluables. Pourtant quelle que soit la durée de la formation et le type des compétences développées, toute formation doit rester ancrée dans un objectif de développement évaluable de compétences.

LE LIEN ENTRE LA FORMATION ET LE TRAVAIL RÉEL

Afin de protéger un droit à la formation (essentiel), il a peu à peu été intégré une culture très séparatiste entre travail et formation qui débouche sur un indicateur premier : une logique de comptage en heure de formation, les impacts de celle-ci passant en arrière-plan.

La dernière réforme de la formation prend en considération cette dérive et tente d'insuffler une énergie différente, notamment en abordant l'action de formation comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », intégrant des modalités nouvelles comme l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail).

L'intention est donc présente, sa déclinaison en application concrète dans l'entreprise peut mettre plus de temps. Dans le sens de cette évolution (nécessaire) et pour redonner sens et efficacité aux actions de formation Management, vous pouvez rester vigilant sur la mise en place des bonnes pratiques qui implique la responsabilisation de l'entreprise, du manager et de l'organisme de formation dans le développement des compétences.

3 RÈGLES POUR RENDRE MA FORMATION MANAGÉRIALE IMPACTANTE

1) UN RECENTRAGE SUR LES COMPÉTENCES

Une formation développe des compétences c'est-à-dire un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisables dans un contexte professionnel. Les compétences à acquérir doivent être définies en amont et travaillées avec le formateur qui présente le plus souvent des objectifs pédagogiques. Ces objectifs doivent être en lien concret et direct avec les compétences recherchées par l'entreprise.

Ces thèmes doivent être adaptés en

fonction des besoins de l'entreprise. Les compétences ayant été clairement définies, il faut s'assurer que leur développement est un sujet qui perdure après la formation. Comment le manager peut tester leur mise en place, comment peut-il analyser sa pratique, partager son expérience, demander de l'aide si besoin ? Si cela nécessite un investissement de la part du manager, c'est aussi pour celui-ci une réelle opportunité de valoriser les compétences développées.

La formation quel que soit son objet ou sa durée doit rester centrée sur le développement et l'évaluation des compétences

2) LA MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION (OU D'AUTO-ÉVALUATION)

Les freins à l'évaluation sont nombreux. En première ligne ; la résistance face à l'évaluation de compétences « comportementales ». Si, sur ce type de compétences, l'évaluation ne pourra pas faire l'objet d'une exactitude scientifique (elles seront modérées par des explications contextualisées), évaluer reste néanmoins indispensable. Par l'évaluation, il ne s'agit pas de cultiver une approche du « jugement » mais de mettre en place des outils pour suivre et donc faciliter une progression. On peut d'ailleurs tout à fait s'appuyer sur une auto évaluation du manager si on lui donne les moyens et les outils de la mettre en place (techniques d'analyse de pratiques...)

Contrairement à ce que l'on peut penser au premier abord, cet axe « développement des compétences » apportent souvent soulagement et sérénité aux managers car il valorise leur implication et permet une distinction entre une personnalité (qu'il ne s'agit pas de modifier) et des compétences comportementales qu'il s'agit de développer dans un cadre professionnel. Cette distinction se révèle essentielle pour tous, notamment dans les moments de conflits. Bien entendu il ne s'agira

pas uniquement d'évaluer des résultats sur l'équipe. En effet, il ne s'agit pas pour le manager de programmer des machines... mais de mobiliser des êtres humains, complexes, uniques et qui ont, heureusement, leur libre arbitre.

Il s'agit donc plus, d'analyser les moyens mis en place par le manager pour créer les conditions les plus favorables.

Cette évaluation « micro » est d'autant plus intéressante si elle va de pair avec un suivi plus global des évolutions des pratiques managériales et de leurs impacts. Quelques indicateurs à suivre au niveau de l'entreprise :

- Indicateurs de turn over, d'absentéisme
- Suivi de l'engagement (baromètres)
- Mise en place de feed back 360

3) L'INCLUSION DANS UNE STRATÉGIE GLOBALE

La formation managériale est d'autant plus efficace et porteuse si elle est construite directement en lien avec une stratégie globale et des valeurs définies en amont. Une formation doit rendre concrète, faire vivre les orientations qui ont du sens pour l'entreprise.

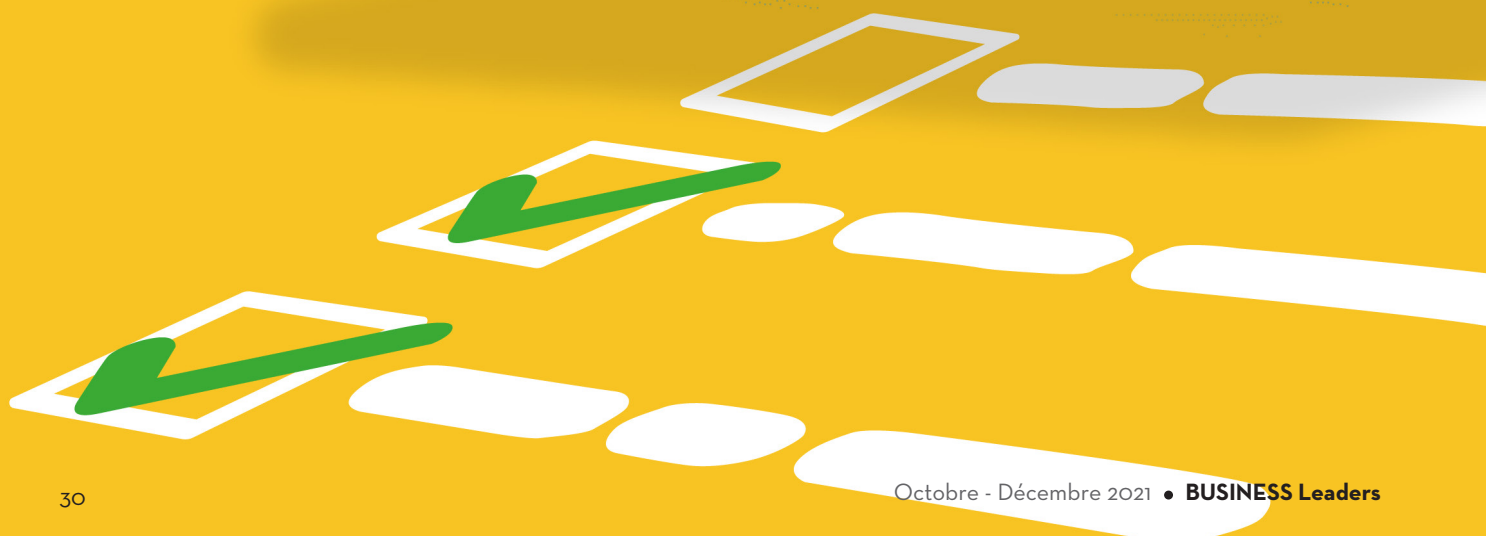
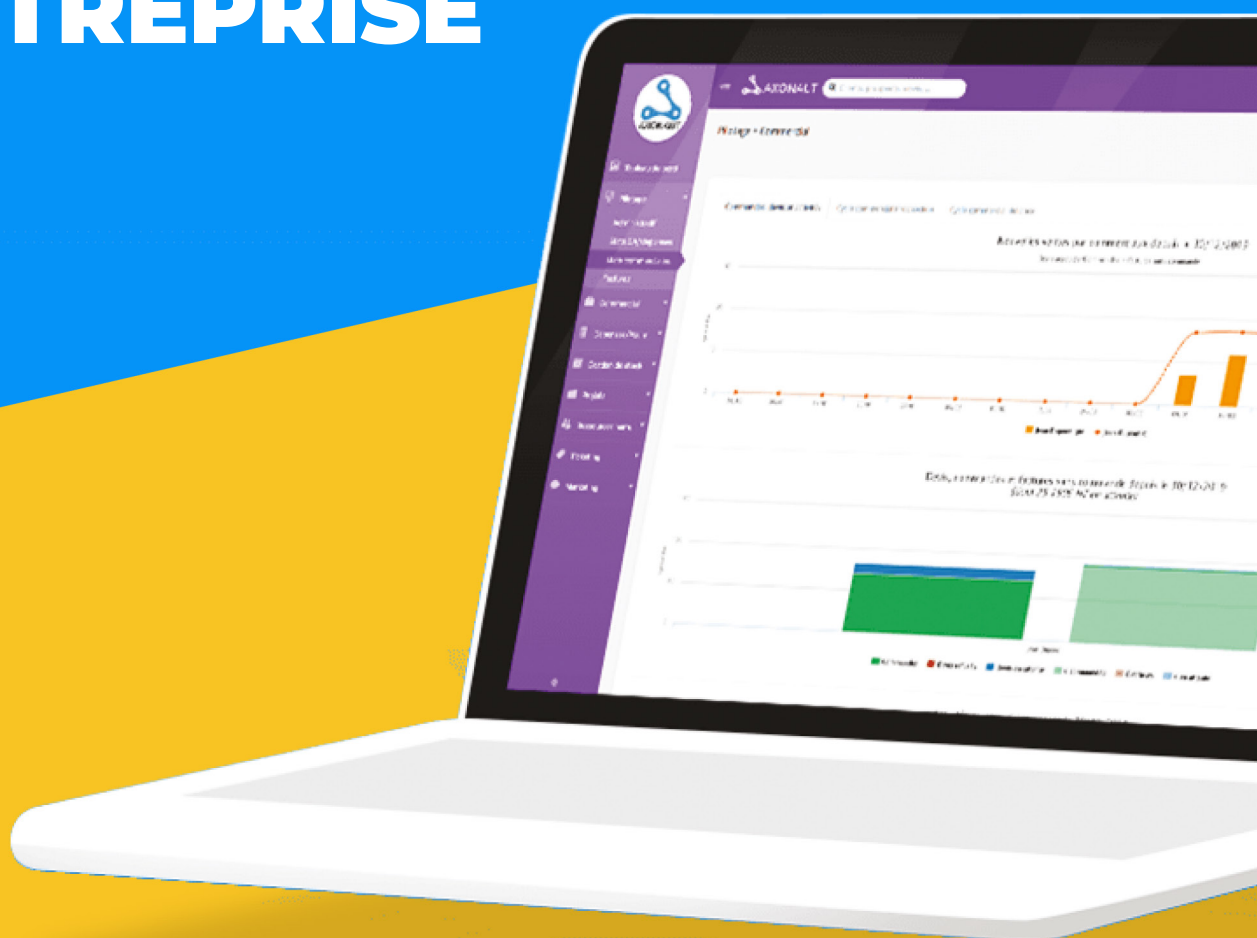
Pour faire vivre cette vision commune au-delà des formations, il est souvent utile de favoriser l'émergence de communautés managériales, autour du développement des pratiques (des groupes de retour d'expérience, de codev...)

La formation au Management est donc indispensable pour l'entreprise.

Pour être efficace, elle doit s'ancrer dans sa stratégie de développement et s'axer sur le développement des compétences.

Elle peut alors s'accompagner de quelques éléments clés : évaluation et valorisation des compétences, suivi individualisé, analyse de pratique et possibilité de poser des questions sur les situations concrètes vécues, possibilité de partage au sein d'une communauté...

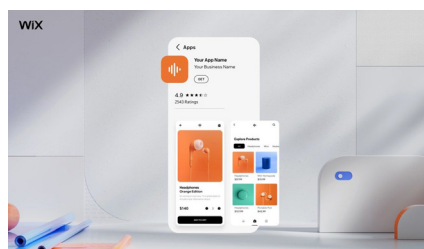
LES MEILLEURES APPLICATIONS POUR GERER VOTRE PETITE ENTREPRISE



C'est l'époque idéale pour monter votre boîte. La technologie ne cesse d'introduire de nouveaux outils et fonctionnalités qui simplifient presque tous les aspects de la gestion d'entreprise. Il y a vingt ans, les chefs d'entreprise devaient sous-traiter et dépenser beaucoup d'argent pour accomplir certaines tâches. Désormais, ils peuvent faire de nombreuses choses eux-mêmes, comme créer un site internet professionnel (quel que soit leur niveau en informatique), prendre des réservations et accepter des paiements, gérer des budgets complexes et plus encore.

Les mobiles nous permettent de passer au niveau supérieur, puisque désormais tout cela peut se faire à tout moment et depuis n'importe quel endroit. C'est assez incroyable, mais (il y a toujours un mais !), avec tant d'options, comment choisir ? Quels sont les bons outils ? C'est là que nous intervenons. Voici une liste d'applications ingénieuses créées pour aider les chefs d'entreprises et les managers à mener à bien leurs activités. Découvrez notre sélection spéciale petite entreprise :

WIX MOBILE APP



Si vous ne connaissez pas l'application Wix Mobile, préparez-vous à être épaté. Elle vous permet de réaliser des actions essentielles pour tout chef d'entreprise, comme :

- Gérer les réservations, les rendez-vous et votre emploi du temps.
- Visualiser, envoyer et contrôler les factures de votre boutique en

ligne.

- Installer une option « Chat » pour communiquer avec les visiteurs de votre site même en déplacement et une fonctionnalité pour répondre rapidement.
- Echanger avec vos contacts par téléphone ou e-mail.
- Rester synchronisé avec votre équipe pour l'administration du site.
- Télécharger et éditer des images sur vos réseaux sociaux.

Ces éléments font de Wix Mobile l'une des meilleures applis actuellement disponibles pour les petites structures.

SQUARE

La première application de portefeuille mobile qui révolutionne la façon dont les PME traitent les règlements par carte bancaire et celle dont les clients finalisent leurs achats. En utilisant son interface et un simple lecteur de carte, Square offre la solution de paiement idéale tant pour les chefs d'entreprise que pour leurs acheteurs. Si vous vendez divers articles dans une boutique physique (produits, café, places de concert) vous allez adorer Square.

GOOGLE ANALYTICS

Mesurez la performance de votre site directement depuis votre appareil mobile. Grâce à la plateforme Google Analytics, vous pouvez analyser les données des internautes et leur comportement lorsqu'ils parcourent votre site (et même avant !). Examiner les sources de trafic et la qualité des visites permet de cibler les points positifs et négatifs de votre site. Vous pouvez utiliser ces infos pour optimiser le contenu et la stratégie marketing, attirer les clients et étendre votre portée.

SLACK

Maintenez votre équipe soudée grâce à l'appli de collaboration et de gestion de projet Slack. Elle sim-

plifie la communication entre les membres du groupe, permet à chacun de suivre les progrès, simplifie le brainstorming et la réflexion de groupe. Slack synchronise facilement plusieurs appareils avec une interface de bureau complète pour des outils plus efficaces.

WIX SHOUTOUT POUR MOBILE

Le-mail marketing est un incontournable pour les grandes comme les petites entreprises. L'application mobile Wix ShoutOut vous permet d'en profiter où que vous soyez. Concevez de jolies newsletters et envoyez-les à votre liste de contacts directement depuis votre appareil mobile.

XERO

La comptabilité est l'une des tâches les plus complexes (et les moins intéressantes) de la gestion d'une entreprise. Mais les applications pour PME changent la donne et Xero est l'un des leaders dans ce domaine. Xero permet aux utilisateurs de centraliser leurs comptes, de créer facilement des notes de frais et de traiter la facturation même en déplacement.

DROPBOX

Vous voulez accéder rapidement aux documents, images et autres médias ? L'appli mobile Dropbox permet de mettre l'intégralité de votre stockage cloud dans votre poche. Son interface est accueillante et facile à utiliser. Et il ne s'agit pas d'un simple outil de stockage. Toute votre équipe peut accéder aux fichiers, ajouter des commentaires, des modifications et collaborer de façon dynamique.

FREELANCER

De nombreux chefs de petites entreprises font appel à des freelances pour des projets



spécifiques. Certains sont d'ailleurs eux-mêmes en freelance ! Ils fondent leur business sur les services qu'ils offrent aux autres. Que vous apparteniez au premier ou au second groupe, l'appli Freelancer vous aidera à développer votre business : recrutez des professionnels, créez de nouveaux « Gigs » et collaborez avec les autres facilement et efficacement.

BUFFER

Le marketing sur les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante de la stratégie des petites entreprises. Mais ça peut être difficile à gérer surtout lorsque vous faites plusieurs choses à la fois. C'est tout l'intérêt de Buffer. Cette application regroupe vos chaînes sociales et vous permet d'automatiser vos publications sur chacune d'elles. Vous pou-

vez programmer vos posts à l'avance, les classer et analyser leur performance.

TRELLO

Cette plateforme de collaboration et de gestion de projet permet de booster votre productivité. Trello organise vos missions sous forme de tableaux, permettant de visualiser qui fait quoi, quand et ce qu'il faut améliorer. Sa force est de simplifier la planification et l'exécution des projets, en permettant à chacun de les suivre et d'y participer.

ENREGISTREUR D'APPELS AUTOMATIQUE

Vous ne vous attendiez pas à trouver un outil d'enregistrement d'appels dans la liste des meilleures applis pour les PME. Mais il peut être très efficace pour les chefs d'entreprise. Uti-

lisez l'ACR pour consulter des appels spécifiques, partager des appels avec d'autres personnes, vérifier les commandes téléphoniques ou les dates de rendez-vous, contrôler la qualité du service client et, si nécessaire, protéger juridiquement votre business et vos employés.

HELLOSIGN

Contrats, commandes, factures, de nombreux documents requièrent la signature du chef d'entreprise. L'appli HelloSign simplifie ce processus, vous permettant d'apposer votre paraphe électronique sans être physiquement présent. Vous n'avez même pas besoin de stylo.

SNAPSEED

Si vous utilisez votre appareil mobile pour prendre des pho-

tos pour les réseaux sociaux ou votre site professionnel, vous devez tester Snapseed. Cette appli est un outil de retouche qui vous aidera à embellir vos images mobiles. Économisez du temps en éditant ou en ajoutant des filtres directement depuis votre téléphone portable et en téléchargeant vos clichés sur votre plateforme préférée.

MONDAY

Communiquez simplement et efficacement avec vos collègues et collaborateurs grâce à l'appli Monday. Cette plate-forme vous permet de partager des idées avec votre équipe, d'élaborer des stratégies et de finaliser des projets. Elle propose de bons plans pour les PME, incluant tous l'application mobile.

EXPENSIFY

Vous avez du mal à suivre les frais de votre entreprise ? Vous n'êtes pas le seul. Mais il y a de l'espoir ! Que vous soyez en route ou au bureau, Expensify vous aidera à enregistrer vos dépenses en intégrant la saisie des reçus en temps réel, les notes de cartes bancaires, le suivi du kilométrage et plus encore. Cette application simplifie la comptabilité, vous soutient durant la saison mouvementée des impôts et vous aide aussi à économiser de l'argent.

DOODLE

Planifier des réunions, des appels de groupe et des événements peut être agaçant, surtout si vous êtes nombreux. Avec

Doodle, c'est beaucoup plus simple. En permettant à chaque participant d'entrer ses disponibilités et de visualiser les options correspondantes, Doodle vous aide à trouver une solution adaptée pour tous.

FUZE

Fuze permet d'améliorer la qualité de la communication au sein de votre entreprise. Qu'il s'agisse de conférences téléphoniques, de partage de médias ou de présentations vidéo, Fuze permet aux utilisateurs de se connecter facilement les uns aux autres. Le principe est que la distance ne doit pas impacter votre activité. Que vous travailliez depuis votre domicile et collaboriez avec des freelances ou que vous traitiez avec des investisseurs et des clients à l'étranger, Fuze vous rapproche pour concrétiser vos projets.

HOOTSUITE

Vous vous sentez dépassé par les réseaux sociaux ? Vous confondez vos tweets et vos stories ? HootSuite est un outil efficace pour gérer toutes les plateformes. Il vous aidera à promouvoir votre activité sur plusieurs chaînes. Utilisez l'application HootSuite pour créer et planifier du contenu social, suivre les followers engagés et mesurer la performance de votre marketing social.

ANY.DO

La plupart des chefs de petites entreprises ne peuvent pas se permettre d'embaucher un assistant personnel. Mais grâce à l'appli Any.do, vous n'en n'avez pas besoin. Any.do gère votre liste de tâches, vous rappelant ce qui doit être fait. Elle dispose





d'un système de notifications intelligent basé sur la planification et la géolocalisation. L'interface facile à utiliser vous aide à catégoriser les missions et à hiérarchiser leur exécution. Vous pouvez également en ajouter et les modifier à l'aide d'une commande écrite ou vocale. Elle se souviendra de tout cela à votre place.

GOOGLE CALENDAR

De nombreuses applis de calendrier sont disponibles pour les appareils mobiles. Mais Google

Calendar est de loin la meilleure et c'est gratuit. Alors que les adeptes d'ordinateurs gèrent leur Google Calendar via leur compte Gmail, les utilisateurs mobiles bénéficient désormais d'une application autonome et c'est plus pratique. Vous pouvez la synchroniser avec différents comptes (natifs de Google ou non) et l'utiliser même si vous ne gérez pas votre entreprise via les services de Google.

SMART RECORDER

Cette appli d'enregistrement au-

dio est très utile pour ceux qui se déplacent souvent. Elle vous permet d'archiver vos mémos et vos idées et laisse vos mains libres pour d'autres tâches. Et vous pouvez utiliser Smart Recorder pour enregistrer des réunions et partager le fichier avec d'autres participants et collaborateurs. Si vous aimez réfléchir à haute voix, la transcription de vos pensées et discussions vous assure qu'aucune étincelle de génie ne se perdra.



**LAW &
PARTNERS**
INTERNATIONAL

VISION
STRATEGIE
LEADERSHIP
MANAGEMENT

ATELIER DE FORMATION DEVELOPPER LA CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

“ Comment savoir adopter à chaque fois une attitude supérieure, dépasser le ressentiment personnel, développer la maîtrise de soi, penser, agir et décider correctement sous pression afin de manifester son leadership au quotidien, donner le bon exemple et créer un climat qui inspire et donne envie aux gens de travailler et prospérer avec vous et améliorer la performance collective. ”

📍 Cocody-Angré - 01 BP 6733 ABIDJAN 01

☎ + (225) 07 07 10 60 07 / 01 03 03 66 17

🌐 lawpartnersinternational1@gmail.com



SOYEZ PRÉSENTS OÙ LES GENS VOUS CHERCHENT



www.goafricaonline.com

