

IVOIRE

No3

Revue Professionnelle de l'Ordre des Ingénieurs Industriels de Côte d'Ivoire
Août • Septembre • Octobre 2023

GENIUS

EXPERTISE ET INNOVATION

A LIRE

L'INDUSTRIE PILIER
DE L'ÉMERGENCE

CONSEILS

Développement industriel de l'Afrique

FACTEURS CLÉ DE SUCCÈS



Défis et succès

ÉMERGENCE DE CHAMPIONS NATIONAUX EN AFRIQUE



**50 ans d'expérience,
de savoir-faire et d'aventure humaine**

SOTICI, UNE PRESENCE REMARQUABLE EN CI



Magatte Diop

Directeur Technique de SOTICI



0123 456 7 89 10 1234 5687 9

10 bonnes raisons pour rejoindre l'Ordre des Ingénieurs Industriels de Côte d'Ivoire

1- Un Label

2- Une dynamique Association

3- Des valeurs à partager

4- Une bourse d'adresses de professionnels

5- Des formations en ligne ou en présentiel pour renforcer les capacités des membres

6- Des avantages et des privilèges

7- Des opportunités de promotion et d'emploi

8- Une Plateforme de loisirs et de sport hebdomadaire

9- Un accompagnement en Entrepreneuriat

10- Une mutualisation accrue des compétences

SOMMAIRE

EDITO

FLASHBACK ACTUALITÉS OIICI

LA GRANDE INTERVIEW

BOOSTER

EXPERTISE

DÉFIS ET SUCCÈS

AUTOUR DE NOUS (ECOSYSTÈME DU GÉNIE)

AU CŒUR DU LIVRE



IVOIRE GENIUS

Abidjan Angré Petro-Ivoire

Boulevard Latrille - secretariatexec@oiici.org

Récépissé N° 819/INT/DGAT/DAG/

SDVA - BP 221 POSTE ENTREPRISE

Tél.: +225 27 21 78 60 88 - www.oiici.net

Cél: +225 05 94 00 25 56 / +225 07 69 79 27 63

SÉCRETARIAT EXÉCUTIF

Mlle KROUBO Rosine

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Hyacinthe YAPO

RÉDACTION-CONSEIL

Casimir KOFFI

Marius NOUZA

Jean K. BOGNINI

CORRECTEUR

Sandrine A.

SERVICE COMMERCIAL

Rodrigue LAWSON

INFOGRAPHISTE

Franck KANGA

IMPRESSION

EMPREINTE NUMÉRIK Cocody cité des Arts

MISE EN PAGE ET EDITION



**LAW &
PARTNERS**
INTERNATIONAL



Chers lecteurs,

Et de trois ! Voilà enfin ! le numéro 3 de votre revue Professionnelle de l'Ordre des Ingénieurs Industriels de Côte d'Ivoire (OIICI), GENIUS IVOIRE, riche en informations et images mais n'avons-nous pas coutume de dire dans notre milieu « Ce qui est difficile l'Ingénieur le fait rapidement pour gagner du temps et ce qui est impossible l'Ingénieur demande juste un peu de temps pour le faire » ?

Ce troisième numéro braque les projecteurs sur une entreprise qui fait la fierté de l'Industrie ivoirienne dans la transformation du plastique et qui fête ses 50 Ans d'existence en 2023, la SOTICI (Société de Transformation Industrielle en Côte d'Ivoire).

Je voudrais profiter pour féliciter le Président Directeur Général Monsieur OMAIS RAMZI pour sa vision mais aussi pour son soutien constant à l'Ordre des Ingénieurs Industriels (OIICI).

Ce numéro déroge aux principes directeurs de la ligne éditoriale.

Vous trouverez à chaque parution, des contributions d'ingénieurs et experts sur des sujets innovants susciter la réflexion de la communauté des lecteurs autour de ces sujets qui nous paraissent pertinents et importants pour le développement économique et industriel de toute nation et singulièrement de la Côte d'Ivoire.

Je voudrais remercier ces consoeurs et confrères pour leur contribution intellectuelle qui enrichit le contenu de leur revue professionnelle.

J'invite les consoeurs et confrères qui ont des publications en rapport avec le monde professionnel et industriel, susceptibles d'intéresser les lecteurs à les transmettre à l'équipe de rédaction. Mesdames, Messieurs vos articles sont attendus.

Je ne pourrai terminer sans rappeler la volonté affichée du Gouvernement Ivoirien, d'impulser une transformation struc-

turelle de notre économie par l'industrialisation et l'investissement privé national. A cet effet je voudrais évoquer le PROGRAMME ECONOMIQUE POUR L'INNOVATION ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES (PEPITE).

L'OIICI a participé au lancement de ce programme et encourage tous ses membres à se l'approprier en faisant acte de candidature.

Nous devons en tant qu'ingénieurs, dotés de savoir-faire et pétris d'expériences dans tous les secteurs de l'Industrie, saisir cette opportunité offerte par le gouvernement.

Je reste persuadé que si nous voulons sortir du sous-développement, nous devrions arriver à inverser la balance commerciale, passer de pays exportateur de matières premières agricoles et minières à un pays qui exporte des biens manufacturés.

Les «modèles» d'industrialisation des pays d'Asie orientale qui ne procèdent par de simples processus d'accumulation et de construction de l'appareil productif, mais aussi de réorganisations complètes et souvent drastiques qui ont introduit des changements structurels non seulement économiques et technologiques mais aussi politiques et même socio-culturels. C'est notre mobilisation autour de la notion de progrès qui accompagnera la pleine acception du principe de développement et modernisation et de transformation de nos économies.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce troisième numéro de GENIUS IVOIRE et espère compter sur vos contributions en vue d'enrichir d'avantage son contenu et assurer sa pérennité.

Je vous remercie.

Hyacinthe YAPO
Président de l'OIICI

FLASHBACK ACTUALITES OIICI



RÉSEAUTAGE

Le programme des champions nationaux au coeur d'un Afterwork

Ce sont au total 36 participants qui ont pris part à l'évènement. Au cœur des échanges, le thème : « Le Programme des Champions Nationaux, Quels apports et opportunités pour les Ingénieurs ? » ! Ce thème a été brillamment animé par M. Koffi Georges Bolamo, directeur de cabinet adjoint à la primature en charge du secteur privé et des champions nationaux. L'organisation de cet Afterwork est un véritable défi relevé par le club des entrepreneurs de l'OIICI, qui démontre ainsi sa maturité. Ce club se présente de plus en plus comme une aubaine

pour les entreprises membres de développer des affaires entre elles, pour les dirigeants membres de bénéficier de formation en matière de techniques et méthodes de gestion d'entreprise et pour les membres d'être encouragés dans leur initiative entrepreneuriale. Ce club est également un cadre de facilitation du financement des entreprises membres.

RDV au prochain Afterwork prochain pour plus d'échanges constructifs !

21^{ème} CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'EAU

Le premier ministre vante les mérites du plan « Eau pour tous »



Le vingt-et-unième (21^{ème}) congrès international de l'Eau et de l'Assainissement, organisé par l'Association Africaine de l'Eau (AAE), s'est tenu du 19 au 23 février 2023 à Abidjan, Hôtel Ivoire avec près de 4000 participants et plus de 150 exposants sur le thème : "Agir pour une gestion durable des Ressources et un accès pour tous à l'eau et à l'Assainissement".

Ces assises de l'AAE se sont tenues simultanément avec la septième conférence internationale sur la Gestion des Boues de Vidange (FSMA). Le Premier ministre ivoirien Jérôme Patrick Achi a ouvert ces assises lors d'une cérémonie officielle en présence d'un parterre de personnalités. " *Entre 2000 et 2020, la population de l'Afrique est passée de 800 millions à 1,3 milliard de personnes. Au cours de cette période, 500 millions de personnes ont eu accès à l'eau potable et 290 millions à des services d'assainissement. Près de 420 millions d'Africains manquent encore d'un service d'eau potable de base aujourd'hui*", a fait remarquer d'entrée, le chef du gouvernement ivoirien Patrick ACHI. De son avis, gagner la bataille de l'eau et de l'assainissement nécessitera pour l'Afrique au moins une multiplication par 12 des taux de progrès actuels en matière d'eau potable et par 20 pour l'assainissement. " *Ce défi de l'eau et de l'hygiène, il est central, il est prioritaire. Car sans lui, rien ne suivra, rien ne sera construit, rien ne sera durable*", a-t-il estimé. Avec l'entrée en vigueur du Plan « Eau Pour Tous » souhaité par le Président de la République, Patrick Achi pense que la Côte d'Ivoire est sur la bonne voie en la matière.

Il terminera son adresse en rappelant aux congressistes l'importance stratégique de ces assises appelant à une gestion intégrée

et durable des ressources en eau.

Avant lui, Bouaké Fofana, ministre ivoirien de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité, soutiendra que le congrès permettra de se pencher sur les défis des secteurs de l'Eau et de l'Assainissement. Par ailleurs il se félicitera de ce que les progrès réalisés par la Côte d'Ivoire en matière d'eau et d'assainissement sont " *remarquables*". Il insistera sur le fait que le congrès est l'occasion pour les acteurs de l'eau et de l'assainissement de se pencher sur la problématique de l'eau potable et de l'assainissement... Plusieurs défis restent à relever sur le chemin de l'atteinte des objectifs de développement durable, selon lui. " *Si l'eau, c'est la vie, l'assainissement lui apporte la dignité*", indiquera-t-il. Pour sa part, Ahmadou Bakayoko, le directeur général de la Société de distribution d'eau de Côte d'Ivoire (SODECI), par ailleurs, Président de ce 21^{ème} congrès de l'AAE a fait savoir que les réflexions de ces assises vont permettre d'impacter l'avenir de millions de personnes. Selon lui, au cours de ce congrès, " *les acteurs de l'eau et de l'assainissement vont trouver des solutions opérationnelles aux défis*" de leur secteur. Ce 21^{ème} congrès de l'Eau et de l'Assainissement étaient meublés de panels, de forums, de symposium et d'exposition. Au terme de ce congrès, l'Association Africaine de l'Eau (AAE) a changé d dénomination et est devenue officiellement l'Association Africaine de l'Eau et de l'Assainissement (AAEA).



INVESTISSEMENT ET ENTREPRENEURIAT

Les ingénieurs industriels préparent le lancement d'un club évalué à près de 200 millions de FCFA

IngCapital Invest, c'est le nom du club d'investissement des ingénieurs industriels de Côte d'Ivoire. Le lancement officiel des activités est prévu pour très bientôt. Pour cela, les ingénieurs sont à pied d'œuvre pour assurer un succès total.

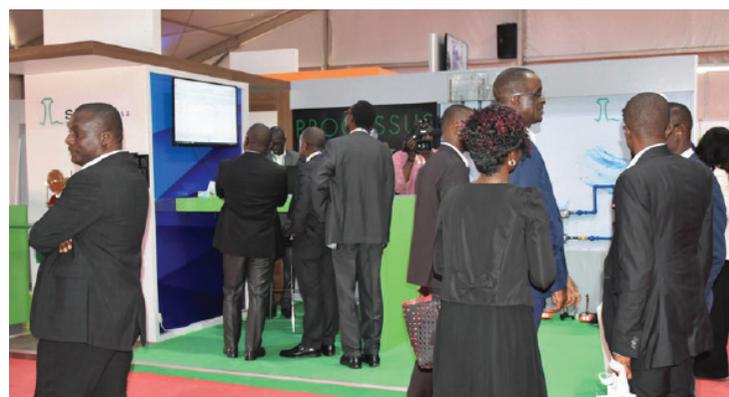
Le club d'investissement des ingénieurs industriels de Côte d'Ivoire est estimé aujourd'hui à près de 200 millions de FCFA. Au cours d'une réunion qui s'est tenue au mois de février, les ingénieurs ont fait l'état d'avancement du projet de création de la société anonyme devant porter le club. Cela est prévu incessamment, cependant, il reste un certain nombre d'activités à mener jusque-là. Il s'agit entre autre de la réintégration effective d'anciens membres, la mise à jour des statuts (capital, nombres de membres, etc.), le dépôt des dossiers pour signature et le virement du 1/4 du capital à la notaire du club.

Parallèlement à la création de la société, les ingénieurs essaient de dégager également des moyens de communication dont l'achat d'un

nom de domaine, la création d'une page LinkedIn et la création d'un site internet. Le logo du club quant à lui est déjà achevé.

Cependant, le plus important pour les ingénieurs, c'est la mise en place de projets d'entreprises viables dans lesquels faire des investissements. Aussi, cette étape est en cours actuellement à travers un appel à projets viables. C'est la nature même d'un club de ce genre. Pour l'heure, une liste de 10 projets a été arrêté. Cela comprend la création d'une SCI, d'une unité de production d'attiéké, et d'une unité de production de purée et de jus tropicaux (5 fruits). Le club continue de recevoir des propositions de projets.

A cette réunion de début février étaient présents 6 membres du club d'investissement en présentiel et en ligne. Notons que les réunions du club s'organisent tous les 1^{er} samedi du mois. Mais, des réunions extraordinaires peuvent se tenir en cas de besoins.



BRÈVES



Décès de Yed Angoran Esaie :

Très tôt reconnu comme un génie précoce depuis l'école primaire, la mort de Yed Angoran est pourtant passée inaperçue. Celui que ses compagnons d'étude surnommèrent Zeus le génie, le sorcier, est sorti des écoles des Mines en France comme major de sa promotion. A la prestigieuse Université Américaine, l'Institut of Technologie de Massachussets il fera également parlé de lui. Sa photo reste toujours accroché dans le bureau du recteur de cette université en tant que seul noir qui a obtenu la plus forte moyenne en son temps.

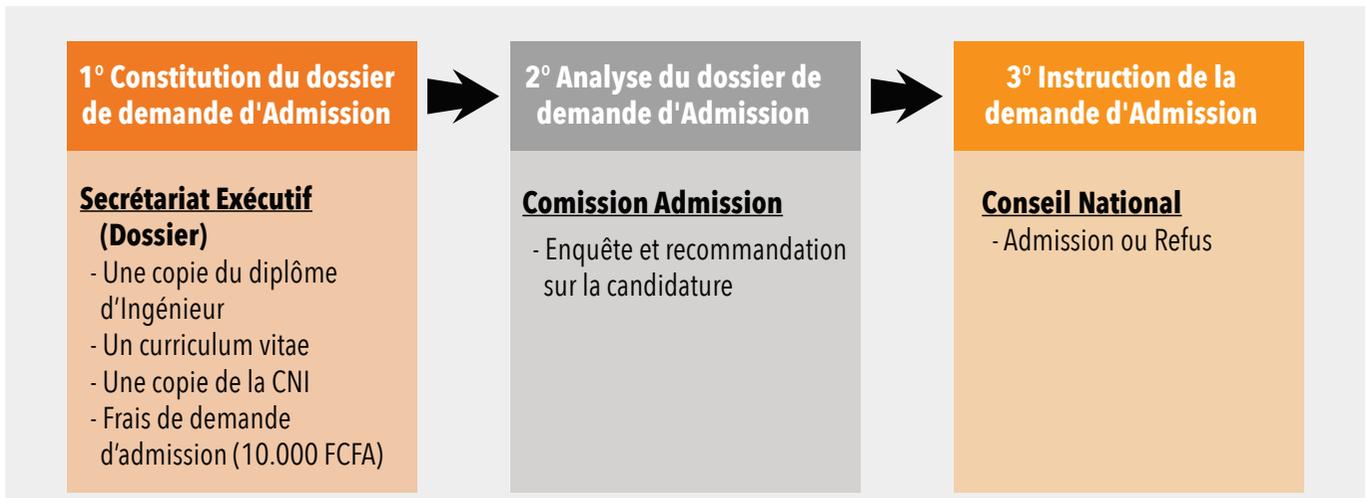


Pétrole – Gaz :

L'opération séduction de la Côte d'Ivoire auprès des investisseurs à Cape Town après les découvertes pétrolières de ces deux dernières années, la Côte d'Ivoire est l'affût des investisseurs. Le ministre Mamadou Sangafowa Coulibaly a lancé un appel aux compagnies internationales réunies en Afrique du Sud.



COMMENT INTÉGRER L'ORDRE DES INGÉNIEURS ET INDUSTRIELS DE CÔTE D'IVOIRE (OIICI) ?



Comité Admission et Renforcement des Capacités
 Président : **KOBENAN JEAN MOÏSE**
Enseignant Chercheur à l'INP HB

Les trois étapes ci-dessus indiquent la constitution du dossier au niveau du Secrétariat Exécutif, puis l'analyse du dossier par la Commission ARC et enfin la validation de votre inscription au tableau de l'ordre par le Conseil National.

Qui est concerné ?

Toute personne ayant suivi une formation dans une école d'Ingénieur (exemple INSET, INP-HB, ESIE, ARSTM, ESATIC, CENTRALE PARIS,...)

Quels sont les objectifs de l'OIICI ?

- Fédérer l'ensemble des Ingénieurs diplômés toutes disciplines confondues dans un ordre reconnu,
- Assurer la protection du public en contrôlant l'exercice de la profession d'Ingénieur Industriel dans le cadre de ses lois constitutives et mettre la profession au service de l'intérêt du public,

- Protéger le titre d'Ingénieur Industriel au travers d'un label de compétence, d'éthique, de responsabilité et d'engagement social,
- Donner un avis aux autorités compétentes pour l'agrément d'écoles et de programmes de formations d'Ingénieurs Industriels en République de Côte d'Ivoire,
- Donner un avis consultatif sur toutes les questions relatives à la profession d'Ingénieur Industriel en particulier ou touchant à l'activité Industrielle en général en République de Côte d'Ivoire,
- Favoriser la veille technologique des membres.

Quelles sont les missions de la Commission ARC (Admission et Renforcement des Capacités) ?

- Renforcer nos rapports avec les écoles de formations notamment l'INP HB ;
- Promouvoir la formation Post Universitaire au sein de nos membres en rapport avec l'Ecole Doctorale de l'INP HB ;
- Nouer des Partenariats avec des Institutions de Formation pour organiser des Séminaires Professionnels pour nos membres.

Les prochaines actions de la commission ARC ?

- Tenir les sessions d'examen des dossiers de demande d'adhésion chaque mois si besoin
- Présenter les dossiers de demande au Conseil National pour approbation
- Enquêter sur les besoins en formation des ingénieurs
- Programmer des sessions de l'Université de l'OIICI
- Orienter les membres sur les formations

Les Contacts

Siège Social, OIICI
 Côte d'Ivoire, Abidjan Cocody, Angré CNPS
 Tel : +225 27 21 78 60 88 / +225 07 47 97 98 46
 Email : secretariatExec@oiici.org
 Site internet : <https://oiici.org/>
commissionarc.oiici@gmail.com
 +225 07 78 29 26 04

MAGATTE DIOP
Directeur Technique SOTICI

“Nous célébrons **50** ans d’expérience, de savoir-faire et d’aventure humaine”



Responsable de l'ensemble des unités de production de la SN SOTICI depuis 2009, M. DIOP MAGATTE est devenu par la qualité de son travail, depuis juillet 2012, le Directeur Technique de la SN SOTICI. Une mission nouvelle dont cet homme rompu aux arcanes de la sphère industrielle entend réussir avec une vision claire. A l'orée du cinquantenaire de la SOTICI, il nous explique dans cette interview, la démarche adoptée par l'entreprise pour maintenir ses performances et relever de plus grands défis.

Quelle est la vision de la Direction Technique au moment où vous célébrez le cinquantenaire de la SOTICI ?

Notre direction technique peut être définie comme une locomotive sur laquelle s'attèle les autres directions (commerciale, financière ...) pour maintenir la SN Sotici dans son leadership, la rendre plus flexible et résiliente. Elle doit faire face aux grands défis qui secouent le monde avec la crise énergétique, le réchauffement climatique, la préservation des ressources.

Quelle est donc la finalité de la SOTICI ?

La finalité de la SOTICI comme le dit et le défend son PDG n'est pas seulement de faire du profit mais c'est de s'engager à faire des produits de qualité (coût, délais, qualité) mais également devenir une entreprise citoyenne qui œuvre pour sa cité et son pays.

Comment vous vous organisez pour atteindre vos objectifs ?

Nous avons, au niveau de la direction technique, mis en place une démarche qui s'articule autour de la disponibilité des matières premières, la disponibilité et flexibilité des lignes et machines de production, le développement de nouveaux produits répondant à la demande du marché, une maintenance préventive de l'outil de production soutenue et planifiée et un contrôle qualité opérationnel à tous les niveaux de la production avec un laboratoire de contrôle dernière génération.

Comment vous vous y prenez face aux différentes crises qui secouent le monde ?

A la SOTICI nous avons la chance d'avoir un PDG qui a un sens très élevé de l'anticipation. Ce qui nous permet de disposer de stocks assez important de matières premières, de pièces de rechange pour les machines de production. D'autre part nous avons entrepris des démarches de renouvellement de nos unités de production pour nous inscrire dans l'efficacité énergétique par la réduction de nos factures d'énergie mais également la réduction de la pollution du sol et de l'air dans nos différents ateliers de production.

Comment menez-vous à bien votre mission à la tête de la direction technique

Avec notre expérience de plus de 30 années dans l'industrie nous fondons notre démarche sur l'activité dans le milieu professionnel. Faire de sorte que nos collaborateurs et collègues aient un comportement qui ne soit ni agressif ni passif. Tous les employés de la Sotici peuvent s'affirmer et gagner en confiance de soi. Cette démarche doit toutefois se faire dans le respect des supérieurs hiérarchiques et des autres collaborateurs de l'entreprise. Un autre concept d'entreprise est le management assertif promu par la Sotici . Avec le CODIR et le comité qualité, nous œuvrons de sorte que ce type de management permette aux salariés d'avoir moins de retenue et de s'affirmer un peu plus. Ce management sur le concept du « gagnant-gagnant », la communication respectueuse ainsi que l'équilibre qui permet de chercher un compromis afin que tout le monde soit satisfait. Nous pensons que cette démarche est bien comprise et nos résultats le prouvent chaque année par le dépassement des objectifs fixés. C'est grâce à toutes ces dispositions que nous célébrons aujourd'hui 50 ans d'expérience, de savoir-faire et d'aventure humaine.

SECTEUR NUMÉRIQUE

Vecteur d'une économie émergente



Les perspectives économiques de la Côte d'Ivoire sont positives, malgré un contexte économique global difficile et le pays a la capacité de renforcer sa résilience selon les conclusions d'un nouveau rapport sur la situation économique publié par la Banque mondiale. Il peut aussi accélérer sa marche vers son objectif de développement à moyen terme, à savoir réduire de moitié la pauvreté et atteindre le statut de pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure d'ici 2030, en renforçant ses investissements dans la transformation numérique.

Selon l'étude intitulée "Le secteur numérique, vecteur d'une économie émergente", la Côte d'Ivoire a réussi à dégager un taux de croissance de 7 % en 2021, en dépit des chocs de la pandémie de COVID-19 et de la crise énergétique, grâce aux secteurs des services et de l'industrie ainsi qu'à une demande intérieure dynamique. En revanche, le taux d'inflation a atteint 4.2 % en moyenne, son niveau le plus élevé depuis 10 ans - contre 0.8 % en 2019 et 2.4 % en 2020 - en raison de la hausse des prix des denrées alimentaires. Malgré sa bonne dynamique de croissance, l'économie ivoirienne pourrait connaître un ralentissement à 5.7 % en 2022 en raison du conflit en Ukraine et de l'accélération de l'inflation.

« La Côte d'Ivoire reste sur une trajectoire économique positive qui devra être renforcée pour accélérer la transformation structurelle de son économie telle qu'envisagée dans la Vision 2030 et le Plan National de Développement 2021-2025, » a déclaré Coralie Gevers, directrice des Opérations de la Banque mondiale pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, la Guinée et le Togo. Pour y parvenir, la Côte d'Ivoire peut compter sur l'économie numérique qui pourrait rapporter plus de 5,5 milliards de dollars d'ici 2025 et plus de 20 milliards de dollars d'ici 2050.

Ces gains pourraient être plus importants, à condition que les pouvoirs publics ainsi que le secteur privé renforcent les investissements dans les cinq piliers fondamentaux du numérique que sont les infrastructures, les plateformes, les services financiers, l'entrepreneuriat, et les compétences.

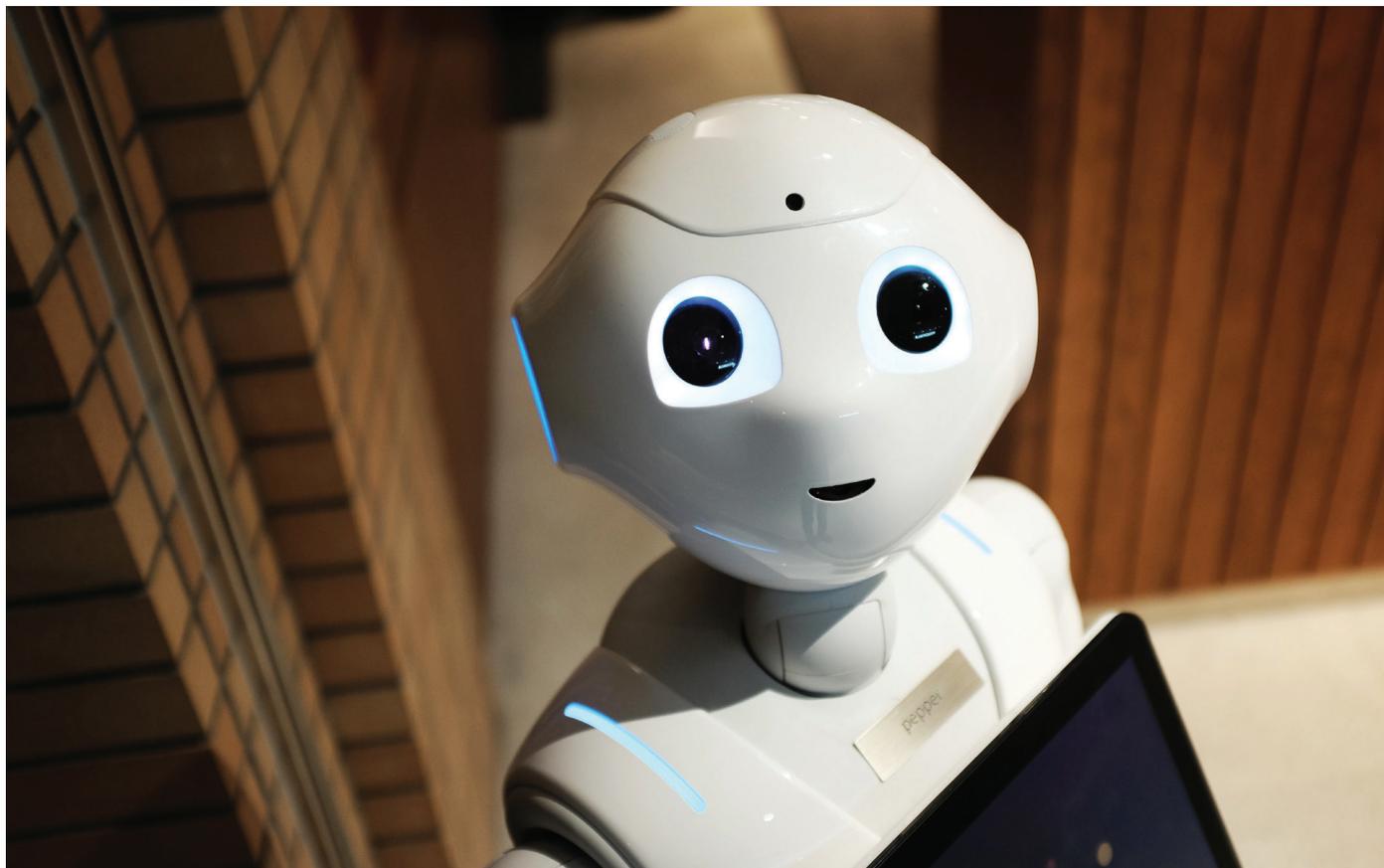
« La place du numérique dans l'économie ivoirienne progresse rapidement. En 10 ans, le nombre d'utilisateurs d'internet est passé de 9% à 34% de la population. Le secteur des services de télécommunications a généré un chiffre d'affaires de 1 139 milliards de francs CFA en 2021, soit près de 2 milliards de dollars, ce qui représente 3% du PIB, près de 3 000 emplois directs et plus de 100 000 emplois indirects. Le nombre de cartes SIM a doublé pour atteindre 40 millions. Tout ceci illustre bien la montée en puissance du numérique en Côte d'Ivoire », explique Hermann Yohou, auteur principal du rapport.

« Le secteur du numérique peut donc accélérer le progrès économique et être un vecteur de croissance inclusive et d'émergence pour la Côte d'Ivoire tout en soutenant les traditionnels moteurs de la croissance. Il y a donc lieu de renforcer les efforts d'investissement dans ce secteur aux énormes potentiels pour le développement économique du pays », a-t-il conclu.

Source: Enoh N'dri, Endri@worldbank.org

L'interdépendance, une nécessité pour développer l'intelligence collective

Il est maintenant reconnu que 80% des problèmes rencontrés dans l'entreprise viennent de l'humain. L'interdépendance au sein de l'entreprise est devenue une obligation si cette dernière veut se donner les moyens de travailler ensemble pour développer l'intelligence collective, c'est-à-dire la synergie.



Il existe pourtant des rivalités de directeurs, de chefs de service, d'équipes, qui font avorter des projets, échouer des organisations et qui freinent les changements.

Ces comportements sont révélateurs d'un manque de maturité de l'entreprise qui se trouve plus dans un mode de fonctionnement autonome où règne une compétition interne malsaine et où le travail dans l'interdépendance n'existe pas. L'autonomie recherchée par les managers n'est qu'une étape dans le parcours professionnel. À y regarder de près, il y a une forte analogie entre notre parcours de vie et celui du travail. À la naissance, nous sommes dépendants de nos parents.

Au travail, lorsque nous débutons dans notre premier poste, nous sommes dépendants de ceux qui savent, nos collègues, nos responsables.

À l'adolescence, nous pensons en savoir suffisamment pour être indépendant.

Au travail, dès que nous sommes capables de travailler seul, nous devenons autonome et pouvons nous passer de nos collègues.

Lorsque nous sommes adultes, nous créons un tissu de relations humaines qui nous permet d'être en contact avec un grand nombre de personnes.

Dans l'entreprise, c'est l'interdépendance qui crée les interactions avec les autres. Sans elle, il n'y a pas d'intelligence collective, de

synergie, l'entreprise reste avec des compétences éparses qui ne profitent qu'à celui qui les a.

Ceux qui ont une compétence reconnue, la garde pour eux car ils pensent que ça va leur donner une longueur d'avance vis-à-vis de leur collègue avec qui ils sont en compétition non déclarée. Ce genre de comportement est fréquent dans les grandes entreprises, où les salariés et même les Managers sont en concurrence.

Ils pénalisent l'entreprise, car la véritable concurrence est à l'extérieur et non à l'intérieur de l'entreprise.

Pourtant le Manager est là pour résoudre les problèmes et non pour être le problème. Un de ses rôles est bien de faire travailler les salariés ensemble afin d'avoir de meilleurs résultats. C'est surtout à ce niveau-là que se pose le problème, car comment travailler en transverse avec les autres services si les managers sont en compétition les uns contre les autres? Le management d'aujourd'hui a beaucoup évolué et va encore plus évoluer avec les nouvelles générations de salariés qui entrent sur le marché du travail.

Dans le passé le Manager était issu du terrain et avait une forte compétence technique, mais aujourd'hui ce n'est pas suffisant, et l'approche rationnelle apprise dans les écoles d'ingénieurs, de commerce ou de management est très incomplète.



Le Manager travaille aussi dans un domaine ô combien irrationnel, puisqu'il s'agit de la matière humaine qui n'est pas étudiée dans ces écoles.

Le seul moyen d'acquérir une solide connaissance des relations humaines est de se former aux techniques qui permettent de cerner sa propre personnalité et celle de ses collaborateurs, à travers des outils que les entreprises hésitent à faire entrer dans leur plan de formation.

L'intelligence émotionnelle, l'Ennéagramme, la PNL et maintenant la physique quantique appliquée au management sont des outils puissants parmi d'autres qui répondent à ce genre de problématique.

Sans ces outils, il est difficile d'améliorer les relations humaines qui sont nécessaires à la réussite personnelle, à celle des équipes et des entreprises.

C'est ainsi que l'on voit des chefs d'entreprise, des dirigeants et managers vouloir rester meilleurs techniquement, que leurs collaborateurs. Ils sont dans l'erreur car leur rôle de manager est de faire faire et non de faire.

De plus cette compétence humaine ne s'apprend pas dans les formations classiques de management et lorsque les participants reviennent des formations, ils sont frustrés car ils se sentent démunis face à la réalité du terrain.

Le management n'est pas une technique, il est un mélange de savoir-faire, savoir-être, d'expérience, de connaissance humaine, de remise en cause, de maturité.

Vis-à-vis d'un collaborateur, il est possible de le manager avec des techniques qui correspondent à sa personnalité, de savoir ses déclencheurs de motivation, de travail, de colère, connaître

ses filtres de perception, de connaître ce qu'il évite à tout prix. Mais lorsqu'il s'agit d'équipes de plusieurs collaborateurs, les choses se compliquent.

les déclencheurs que nous avons vus ci-dessus ne sont pas les mêmes pour chacun des collaborateurs. Il n'est donc pas possible d'appliquer une technique qui fonctionne avec un perfectionniste à un battant. Nous voyons bien à travers ces deux adjectifs que ces individus n'ont pas la même personnalité et qu'ils vont réagir chacun à leur manière à la communication, la motivation, les objectifs.

Ces propos montrent la nécessité pour le manager de travailler sur l'humain, de bien connaître ses collaborateurs, d'adapter sa communication selon qu'il communique à un collaborateur ou à son service. La technique métier n'est pas à exclure, mais elle sert à résoudre les problèmes techniques qui se posent dans l'entreprise. Tout ce qui touche à l'organisation, la motivation des équipes, la communication, l'innovation, le rapport entre le salarié et le travail ou la direction, le stress, les conflits, la détection des signaux positifs ou négatifs, le modèle mental qu'emploie le salarié sont liés à l'humain, plus précisément à l'intelligence humaine ou sociale.

Il s'ensuit que 80% des problèmes de management sont des problèmes humains.

Correspondant Aby, journaliste indépendant

EFFICACITÉ AU TRAVAIL

10 recommandations à suivre scrupuleusement



1-Capacité de travail

Je sais que chacun d'entre-nous est différent et possède une capacité de travail limitée. Aussi je m'engage à être efficace et je veille à produire à la hauteur de ma capacité de travail (en dessous je risque d'être démotivé, au dessus, c'est du stress, la fatigue le burn-out).

Il n'est pas question de temps de travail, mais de quantité de travail.

2-Gestion du temps

Je travaille pour gagner ma vie, nourrir ma famille, faire des choses, construire une carrière, et mon entreprise m'emploie pour produire des résultats et atteindre des objectifs.

Je repère les voleurs de temps et je les neutralise: les e-mails trop longs ou inutiles, les réunions inefficaces, les déplacements inutiles, ceux qui ont toujours besoin d'approbation, les dérangeurs.

J'apprends à dire non lorsque je travaille sur un sujet important. Je connais mes objectifs et les priorités qui me conduiront à les atteindre.

Je fais en priorité ce qui est important pour atteindre mes objectifs et rien ne me détournera de ma détermination.

3-Je fais confiance et délègue de l'activité

Je fais de la confiance mon cheval de bataille, car je sais qu'elle fait gagner du temps, elle permet de réduire les coûts et de déléguer de l'activité que je fais mais qui n'est pas importante pour moi.

Je suis le délégataire responsable et je choisis le délégateur méritant à qui je délègue pour son professionnalisme mais aussi parce qu'il mérite de la reconnaissance.

4-Eviter les conflits et le mal-être

Le matin je dis bonjour à l'ensemble de mes collaborateurs et j'observe s'ils n'ont pas emmené un problème personnel au travail.

Lorsque je m'adresse à mes collaborateurs, je le fais de manière respectueuse.

J'évite les mots toxiques. Je pratique la reconnaissance. Je communique avec sincérité et transparence. J'associe mes collaborateurs aux différents projets.

J'écoute pour comprendre et être compris.

Je donne des objectifs ambitieux, réalistes, mais différents à chacun de mes collaborateurs, car je sais que nous sommes tous différents et que cela évite des comparaisons, des jalousies et des discussions stériles. En plus, chacun est face à ses responsabilités et à son propre progrès.

5-Gagnant/gagnant

Je cherche en permanence le gagnant/gagnant parce que je sais que le gagnant/perdant et le perdant/gagnant conduisent toujours au perdant/perdant.

6-Développer la synergie

Je sais qu'en management $1+1>2$, il peut faire 3, voire 4. La compétence d'une équipe est bien supérieure à la somme arithmétique des compétences individuelles des membres de l'équipe.

Aussi je suis déterminé à faire travailler mes collaborateurs ensemble plutôt qu'à individualiser l'activité et à créer des rivalités internes.

7-Le changement comme apprentissage

Je sais que le changement restera une constante pendant très longtemps, aussi je fais en sorte qu'il soit un apprentissage permanent porteur de nouveauté et de sens.

Je rassure mes collaborateurs et je les associe aux différents changements que l'entreprise va devoir affronter.

8-J'engage un travail sur moi pour mieux me connaître et connaître les autres

Je sais que l'on ne peut pas améliorer son management si l'on ne se connaît pas soi-même et si l'on ne connaît pas les autres. Cette réalité est incontournable dans la vie du manager et aujourd'hui si je suis prêt à le faire, alors il faut que je m'engage dans cette voie qui fera de moi un manager tourné vers l'excellence.

Ce travail sera pour moi un nouveau départ dans ma carrière managériale.

Il m'ouvrira les portes de la connaissance de moi, de mes capacités, de mes limites, de mes besoins aujourd'hui méconnus.

9-Je cherche l'équilibre travail vie familiale

Je ne suis pas une machine, mais un être humain, avec un cœur, une âme et un esprit. J'ai une famille qui a besoin de moi pour vivre, mais aussi pour l'amour que je lui dois.

J'ai des devoirs professionnels, mais aussi familiaux et l'un ne peut être dissocié de l'autre. Si je suis bien chez moi, je serais efficace au travail et si je suis bien au travail, je serais heureux chez moi et je transmettrai ce bonheur aux miens.

Aussi, je m'engage à trouver l'équilibre entre mon travail et ma famille.

10-Je fais mien ce précepte

"Je ne ferai pas aux autres ce que je ne veux pas que l'on me fasse".

La citation d'Aristote que je vous propose ci-dessous vous explique que si vous faites des résolutions que je vous propose vos habitudes, alors vous irez vers l'excellence.

"Nous sommes ce que nous répétons chaque jour. L'excellence n'est alors plus un acte, mais une habitude."

*Journaliste Indépendant
Correspondant ABY*





EXPERTISE



Expert



Consulting



Knowledge



Teamwork



Advice



Trust



Research

Mony Gneple,
Ingénieur concepteur
mécanique



MONY GNEPLE, INGÉNIEUR CONCEPTEUR MÉCANIQUE

Un savoir-faire disponible pour les grandes entreprises

En 1996, Mony Gneple se rend aux Etats-Unis à la recherche d'un avenir professionnel meilleur, et surtout dans le but de parfaire ses connaissances pratiques dans la maintenance industrielle avancée. Plus de 25 ans après, il revient au pays, avec une somme d'expériences qu'il veut mettre au service de la performance des grandes entreprises ivoiriennes et ouest africaines.

Ingénieur mécanique formé à l'Institut national supérieur d'enseignement technique (Inset), Mony Gneple intègre la multinationale Blohorn, aujourd'hui Unilever, en 1989, juste après l'obtention de son diplôme la même année en tant que spécialiste de la maintenance préventive.

L'expérience sera de courte durée. Il atterrira dans une autre entreprise qui lui donnera un emploi qui, malheureusement, n'avait pas grand-chose avec sa passion pour la résolution des problèmes techniques industriels. Dans cette dernière, il s'occupera en effet de l'organisation des équipes de travail pendant environ 5 ans avant de s'envoler vers les USA, à la recherche d'opportunités d'approfondir ses connaissances.

Une aventure fructueuse aux Etats-Unis

Cela fait maintenant 25 ans qu'il vit aux États-Unis, 25 ans au cours desquelles il s'est bonifié en expériences et connaissances professionnelles poussées dans le domaine de la maintenance industrielle. En effet, aux Etats-Unis, Il travaillera en tant que consultant spécialiste en analyse des vibrations soniques et ultrasoniques pour IVC Technologies, un cabinet d'ingénierie industrielle basé dans l'État de l'Ohio. La dernière, un cabinet d'ingénieurs conseils parmi les plus respectés aux Etats-Unis, au Canada et en Europe, lui sera d'une grande aide, en l'occurrence le cabinet Allied Reliability Group (ARG). Il y passera 20 ans de sa vie. Il accumulera des expériences sur des techniques très variées dans les entreprises de production de secteurs très divers comme la chimie et pétrochimie, le pétrole, l'alimentaire, l'électricité, l'acier, l'automobile, les mines et matériaux, la pharmaceutique, l'emballage, etc.

Il se bonifiera d'abord en maintenance préventive dont le rôle est de prévenir et réparer les pannes de machines industrielles. Ensuite, en maintenance prédictive qui consiste à utiliser des outils pour surveiller les machines afin de déterminer avec précision le degré de dégradation d'une machine donnée parmi plusieurs. La maintenance pré-



ventive s'applique de manière systématique alors que la deuxième ne vise que les machines défectueuses. Enfin, Mony Gneple va également se former en fiabilité, c'est-à-dire l'ensemble des méthodes pour atteindre zéro panne au niveau des machines industrielles et optimiser la consommation d'énergie en minimisant les pertes.

L'ingénierie de la fiabilité est une discipline d'ingénierie qui permet d'appliquer un savoir-faire scientifique à un composant, un produit, une usine ou un processus afin de s'assurer qu'il remplit sa fonction prévue, sans défaillance, pendant la durée requise dans un environnement spécifié. C'est une avancée notable de la maintenance prédictive, qui prend en compte l'aspect rentabilité des investissements industriels et qui rend compte directement à la direction générale des entreprises.

Pour des machines industrielles plus performantes

Aujourd'hui, avec ses années d'expériences accumulées, aucune machine de production indus-

truelle n'a de secret pour Mony, qu'elle soit tournante ou statique. En somme, le cœur de son métier est de permettre à ces machines de fonctionner sans arrêt, sans interruption, sans panne et de maximiser ou optimiser l'utilisation de ressources énergétiques afin de réduire les coûts de production, de maintenance ainsi que les charges de l'entreprise de manière globale.

Ce sont ces acquis qu'il veut mettre au service des grandes entreprises africaines, et particulièrement celles de la Côte d'Ivoire. Un projet sur lequel il s'est prononcé lors d'un passage récent à Abidjan. « Je suis allé apprendre aux Etats-Unis et j'ai acquis un savoir-faire. Aujourd'hui, il est question pour moi de mettre ce savoir aux services des entreprises ivoiriennes », explique-t-il.

Dans son collimateur, ces grosses entreprises dont le fonctionnement est vital pour l'économie ivoirienne. Elles ont besoin, selon lui, de personnes expérimentées pour renforcer leur performance. « Je veux amener ces entreprises à faire moins de pertes et à gagner davantage de revenus grâce aux outils et méthodes de cette science technique qu'est la fiabilité ». Mony Gneple se prépare à ouvrir très bientôt un cabinet d'ingénieurs Conseils en Côte d'Ivoire.

Marius Trésor



ZINGA

“Quand on utilise le ZINGA, on ne craint pas la rouille”

AWC
Ingénierie & conseil en gestion

Tél : +225 27 22 41 53 13 / 07 07 55 25 99 - www.zinga.eu
Email : awcconsulting7gmail.com - 09 BP 3121 Abidjan 09 - II PLATEAUX VALLON



d'efforts de la part de l'État. Alors que ça fait bientôt huit ans qui les chosent trainent.

Les promesses du gouvernement ivoirien

Qu'est ce qui coince dans la publication de la première liste de champions nationaux répertoriés par le gouvernement de Côte d'Ivoire ? Et pourtant, courant 2019, Coulibaly Adama, ministre de l'Économie et des finances, avait donné la bonne nouvelle.

Il y a quelques années, devant le secteur privé ivoirien, à l'Hôtel ivoire, il avait dit : « Notre objectif est de favoriser l'émergence de champions nationaux, en vue d'optimiser l'effet multiplicateur de la création de richesse nationale. Au-delà du principe, nous tous avons initié le processus depuis le début du second semestre 2019. Ainsi, nous avons pu arrêter une première liste multisectorielle de 29 entreprises éligibles au statut de champion national, recueillir les

attentes de chacun des candidats, initier l'analyse rigoureuse de ces attentes et celles qui seront retenues feront l'objet de contrat de performances autour d'objectifs de développement ».

Puis, plus rien ! Mystère et boule de gomme! Mais qu'est ce qui coince dans le processus enclenché depuis bientôt trois ans ? Qui bloque le dossier? Selon une source du Palais Présidentiel, « Ouattara est de bonne foi dans son annonce. Il s'étonne que le dossier ai pris du grand retard dans sa mise en œuvre d'ailleurs Il ne cache pas sa colère ». Vivement que les choses s'accélèrent !

*Journaliste Indépendant
Correspondant ABY*



Industrialisation en Afrique

Transformer durablement le potentiel du continent

L'Afrique continue de faire face à un défi majeur en termes d'industrialisation. En dépit d'un fort potentiel, le secteur industriel ne contribue que de façon très modérée à la création de richesse.

Les politiques industrielles traditionnelles doivent être repensées au profit de solutions adaptées, innovantes et polymorphes en phase avec la réalité du continent. Face à ce nouveau défi, plusieurs leviers peuvent être actionnés :

- Capitaliser sur les ressources naturelles héritées pour créer de nouvelles activités à plus forte valeur ajoutée ;
- Miser sur des partenariats stratégiques afin de favoriser le partage de valeur et le transfert de technologie ;
- S'appuyer sur les technologies de la révolution industrielle 4.0 pour dégager des gains de productivité, améliorer le niveau de compétitivité et mieux s'intégrer sur la chaîne de valeur ;
- Créer les conditions nécessaires à l'amélioration du climat des affaires en proposant un environnement attractif pour les investisseurs étrangers et en minimisant le poids de la bureaucratie. La politique industrielle se complexifie en ce sens qu'elle devient protéiforme. Un savant dosage doit être trouvé entre les leviers stratégiques.

Le développement industriel en Afrique : un défi persistant

Les pays africains font, dans leur ensemble, face à une dialectique complexe : capacités industrielles limitées et forte dépendance aux matières premières. Cette situation est non seulement source de vulnérabilité économique mais pèse également sur leur niveau de productivité industrielle, mettant sous tension la compétitivité des économies.

Les politiques industrielles visent généralement trois objectifs majeurs :

- Stimuler la croissance : le développement industriel reste incontestablement l'un des principaux moteurs de la croissance. Les technologies de pointe constituent de plus en plus un paramètre clé de cette croissance industrielle ;
- Favoriser la stabilité dans le temps et la capacité de rebond : la transformation industrielle réduit l'exposition aux chocs externes et permet d'offrir une croissance plus qualitative et plus durable.

Encourager les externalités positives et l'inclusion : le développement industriel a la capacité à entraîner des effets positifs sur d'autres secteurs économiques tout en stimu-



lant le marché de l'emploi. En dépit d'une réelle volonté de s'engager durablement sur le chemin de la croissance durable et inclusive, le niveau de maturité industrielle reste embryonnaire dans un grand nombre de cas.

Les récentes initiatives menées sur le continent en matière de développement industriel ont connu des niveaux de réussite variables suivant les expériences. Si certains modèles semblent rencontrer plus de succès que d'autres, rares sont les expériences qui peuvent être directement répliquées d'un pays à l'autre.

L'analyse des choix de politiques industrielles en Afrique, ainsi que dans d'autres pays émergents, a permis de dégager 4 leviers stratégiques pour stimuler le développement industriel :

1. Capitaliser sur les ressources naturelles héritées pour créer de nouvelles activités à plus forte valeur ajoutée ;
2. Miser sur des partenariats stratégiques afin de favoriser le partage de valeur et le transfert de technologie. Utiliser notamment la proximité géographique entre le continent et les marchés alentours pour encourager des opérations de co-production dans le cadre de la stratégie des grands groupes internationaux ;
3. S'appuyer sur les technologies de la révolution industrielle 4.0 pour dégager des gains de productivité, améliorer le niveau de compétitivité et mieux s'intégrer sur la chaîne de valeur notamment en contournant les problèmes d'infrastructures ;
4. Créer les conditions nécessaires à l'amélioration du climat des affaires en proposant un environnement attractif pour les investisseurs étrangers et en minimisant le poids de la bureaucratie et des autres freins à l'investissement.

Capitaliser sur les ressources naturelles

Ce premier levier, visant à valoriser un avantage compara-

tif, suppose un certain nombre de préalables :

- L'existence d'une ressource naturelle stratégique : l'avantage compétitif est d'autant plus fort que cette ressource est spécifique et gérée de manière durable ce qui permet d'inscrire la création de valeur dans le temps ;
- La mise en place de partenariats avec des leaders internationaux : il s'agit, pour l'acteur national, de tirer parti du savoir-faire de son partenaire et de bénéficier d'un transfert de technologie et d'expertise ;
- L'octroi de financement de long terme de la part des acteurs gouvernementaux.

Le soutien du secteur public est essentiel au renforcement des capacités de financement et à la maîtrise du risque économique. A titre d'illustration, la stratégie d'intégration verticale suivie par le Botswana dans le secteur du diamant a permis la création d'une filière industrielle à forte valeur ajoutée. Alors que cette ressource représente actuellement plus de 80% de la valeur totale des exportations le gouvernement a anticipé le fait que, sauf découverte d'un nouveau gisement, son exploitation prendrait fin dans une vingtaine d'années. Afin d'assurer une croissance durable du secteur à l'ère « post-diamant », les autorités ont donc décidé d'encourager un développement vers l'aval, avec, dans un premier temps, les métiers de la taille et du polissage et, dans un second temps, ceux de la joaillerie et des activités associées à plus forte valeur ajoutée.

S'appuyer sur les technologies de la révolution industrielle 4.0

Les industries 4.0 fournissent désormais un nouveau cadre d'analyse pour penser l'industrialisation. Cette tendance mondiale est en train de transformer le secteur manufacturier et pourrait faire émerger des opportunités considé-

rables pour le continent africain. En pratique, l'industrie 4.0 consiste à tirer parti d'un large éventail de technologies comme les objets connectés, la réalité augmentée et les outils d'analyse du Big Data pour conduire la digitalisation de bout-en-bout des actifs physiques et l'intégration dans un écosystème digital reliant l'ensemble des partenaires de la chaîne de valeur. Leur mise en œuvre permettrait de réduire considérablement le time-to-market et de démultiplier la capacité à développer de la customisation de masse.

Le recours aux industries 4.0 est d'autant plus attractif dans le cadre de l'Afrique, en raison d'un coût d'acquisition relativement faible compte tenu du poids limité des infrastructures traditionnelles. Dans ce contexte, le développement des industries 4.0 pourrait précisément permettre de : compenser le déficit d'infrastructures, réduire le recours aux modèles à forte intensité de main-d'œuvre, iii) permettre à l'Afrique de créer des business models innovants. L'industrie 4.0 donne en ce sens un ensemble de leviers qui permettent de répondre partiellement ou en totalité à un grand nombre d'obstacles identifiés :

- La blockchain renforce la traçabilité des produits ;
- La data analytics permet d'anticiper et de résoudre des problèmes de qualité pour les produits manufacturés ;
- Les drones deviennent un outil précieux dans le suivi et le contrôle des opérations.



Créer les conditions nécessaires à l'amélioration du climat des affaires

L'exemple éthiopien montre que, pour favoriser le développement industriel dans la durée et atteindre un accroissement significatif de la valeur ajoutée manufacturière, les autorités publiques doivent jouer un rôle de « facilitateur » à plusieurs niveaux : • Diffuser une vision claire et ambitieuse : les gouvernements doivent jouer pleinement leur rôle dans la définition d'une stratégie industrielle de long terme, per-

mettant ainsi aux acteurs de s'inscrire dans un cadre d'investissements stable sur les secteurs prioritaires. Le choix de l'Éthiopie de développer la filière de la chaussure par exemple s'est révélé pertinent à plusieurs égards : i) peu de barrières technologiques à l'entrée, possibilité d'employer une main-d'œuvre peu qualifiée dans des conditions compétitives, capacité à capitaliser sur des réserves de cuir bon marché, issu du cheptel national.

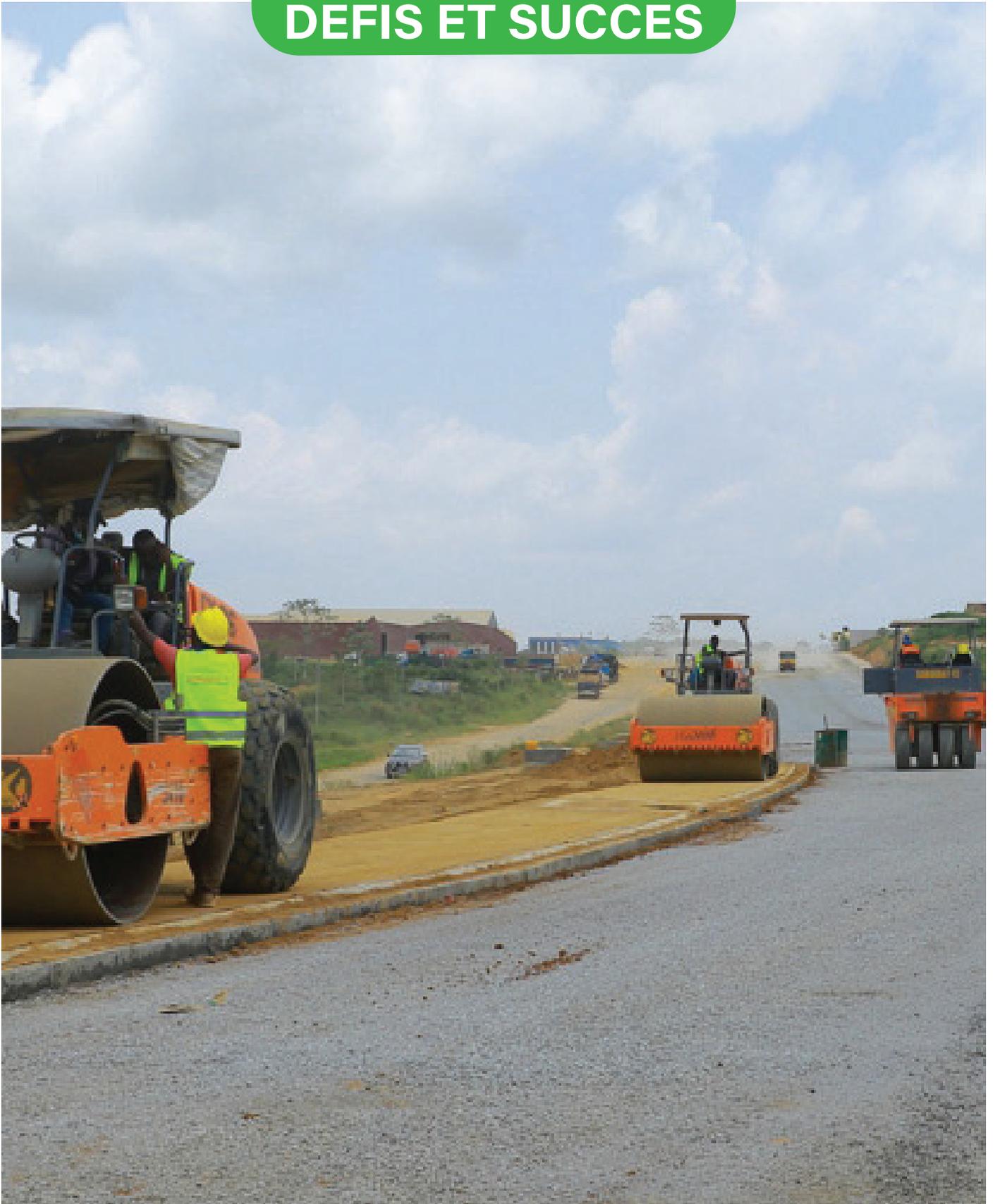
Les décideurs politiques sont parvenus à attirer des sociétés de production chinoises fortes d'un savoir-faire manufacturier et d'années d'expérience sur le marché international.

• Développer une approche transverse : pour garder toute sa cohérence, cette stratégie doit impérativement être définie dans un cadre interministériel.

Elle doit être multisectorielle et prendre en compte les interdépendances politiques et économiques des acteurs, tant privés que publics ;

Fournir un soutien complet et effectif : pour que les ambitions définies au niveau gouvernemental ne restent pas lettre morte, il est impératif de fournir un soutien concret aux investisseurs nationaux et étrangers, par la mise à disposition d'interlocuteurs de haut niveau, capables de faciliter le déploiement des projets, en particulier dans des environnements juridiques et administratifs complexes. Le Gouvernement éthiopien avait d'ailleurs pris une série de mesures incitatives : Le potentiel du continent africain n'est plus à démontrer : sept des dix pays qui connaissent la plus forte croissance économique du monde sont en Afrique. Cependant le défi d'un développement durable et inclusif reste à relever. Ceci ne pourra avoir lieu qu'avec la mise en place de politiques industrielles innovantes, non dogmatiques et coordonnées entre les États.





Secteur industriel



INDUSTRIALISATION

Le futur pilier de l'économie nationale

Le secteur industriel compte pour 21 % du PIB de la Côte d'Ivoire. Le gouvernement ambitionne de porter ce taux à 30 % à l'horizon 2030. C'est pour cela que récemment, le ministre du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des Pme, Souleymane Diarrassouba, a encouragé dans les colonnes de "In The Trade Magazine", une publication britannique axée sur le commerce, les acteurs de l'industrie à soutenir leur secteur au regard des potentialités et des matières premières disponibles comme l'anacarde et le cacao (40% de la production mondiale), dont la grande partie est exportée brut.



L'ambition de la Côte d'Ivoire pour son industrie en cette décennie 2020-2030 est audacieuse. Passer de 21 % à 30 % du Pib en 10 ans est en effet audacieux. Pour cela, elle ne ménage pas ses efforts. Les projets d'infrastructures, les politiques de développement et les ressources ne manquent pas.

De nouvelles politiques innovantes et ambitieuses

Le programme national de développement 2016-2020 pose les bases d'un renouveau des politiques en matière de développement industriel avec comme axe stratégique, la transformation structurelle de l'économie par l'industrialisation. Selon le livre blanc de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (Cgeci) sur l'industrialisation de la Côte d'Ivoire publié en 2019, sur la période 2012-2018, plus de 30 projets structurants ont été lancés avec pour conséquences l'attrait d'un nombre important de multinationales industrielles, le changement de trajectoire en matière de production énergétique, une amélioration de la compétitivité des deux ports ivoiriens (Abidjan et San-pédro), etc. Cependant, force est de constater que les résultats en matière d'industrialisation demeurent encore faibles. Comme indiqué plus haut, elle ne représente que 21 % du produit intérieur brut du pays. L'ambition pour le gouvernement est de passer maintenant à 30 % au moins à l'horizon 2030. Pour cela 4 points d'ancrage ont été identifiés, des clusters sélectionnés ainsi que des investissements engagés à partir d'une politique qui s'inspire de l'avis du secteur privé.

4 points d'ancrage

Sur proposition du secteur privé, la Côte d'Ivoire a choisi pour sa stratégie industrielle 4 points d'ancrage. Le premier porte sur le déploiement agro-industriel dont le mode opératoire consiste en la transformation industrielle de nos matières premières agricoles à forte valeur ajoutée à destination des marchés régionaux et internationaux. Le deuxième point est la substitution aux importations qui consiste en la production industrielle locale des produits pour lesquels il y a une forte demande locale mais qui pour l'heure est fortement importatrice. Ce point d'ancrage concernera le secteur de la chimie plasturgie, les matériaux de construction et les emballages. Le troisième porte sur les grandes niches à forte innovation comme le secteur de la pharmacie et du textile à destination du marché régional. Enfin, le dernier point d'ancrage concerne la mise en place d'un hub vers le reste de l'Afrique avec la Côte d'Ivoire comme zone de production de premier plan pour une exportation vers le reste du continent. La définition de ces points d'ancrage s'inspire de ce qui se fait dans des pays aux économies proches de la Côte d'Ivoire notamment le Ghana, le Nigeria, le Maroc et le Kenya.

Des clusters identifiés

Parrallèlement à la définition d'une politique pragmatique et ambitieuse en matière de développement, le gouverne-

ment ivoirien a identifié, toujours avec l'aide du secteur privé à travers la Cgeci, des secteurs industriels à fortes potentialités économiques pour le pays. Dénommés clusters, ils représentent l'espoir du gouvernement pour le décollage industriel et concentrerons les efforts de ce dernier en matière d'investissement et de priorités politiques. Il s'agit de l'agro-industrie, de la chimie plasturgie,

des matériaux de construction et ameublement, la pharmacie, le textile, l'emballage et l'assemblage de véhicule utilitaires, de transport commun et de pièces détachées. Ces secteurs ont obtenus les plus gros scores dans un processus de sélection qui a pris en compte le poids du cluster sur son marché local, la taille du marché à l'importation, la taille du marché régional, la part du marché de la Côte d'Ivoire à l'exportation régionale, la valeur ajoutée du cluster dans l'économie, l'emploi généré par le cluster et l'avantage comparatif du secteur. Si le développement de ces clusters est fortement nécessaire pour l'économie nationale, il reste tout de même trois défis majeurs à relever à savoir le défi de leur structuration, leur intégration dans une véritable stratégie industrielle et la réalisation de plans sectoriels par cluster comme indiqué dans le livre blanc de la Cgeci.

Un investissement massif dans les infrastructures

Le 25 Août 2020, le gouvernement ivoirien dirigé par le premier ministre d'alors, feu Hamed Bakayoko signe avec le groupe Arise Ivoire un accord de développement de trois

zones économiques industrielles pour un investissement estimé à 1000 milliards et une projection de création de 350 000 emplois d'ici 2030. Ces zones économiques industrielles actuellement en construction sont situés à Abidjan à Akoupé-Zeudji, à San-Pédro et à Ferkessedougou (Port sec).

Le premier ministre Patrick ACHI a procédé le 22 décembre dernier à l'inauguration de la première phase du projet d'Akoupé Zeudji qui comprend une parcelle de 127 ha d'un coût de 53 milliards fcfa financé par la Bank of China et une autre de 234 ha dont 59 ha pour les cimentiers d'un montant global de 36 milliards fcfa.

Les travaux ont consisté en la construction d'aménagements primaires, de voiries, d'ouvrage de drainage, d'assainissement, d'adduction en eau potable, de station d'épuration d'eau usée, d'électricité, de télécommunication et d'aménagement de terrains. Ces deux sites portent à 423 ha d'espaces industriels disponibles pour les industriels. A ce jour 134 entreprises sont tributaires de lots dont 33 en activités, 38 en phase de travaux de construction et le reste en attente de débiter les travaux. D'autres zones industrielles sont en projet ou en développement à travers le pays, On peut citer en autres, la zone industrielle de Bonoua à vocation agro-alimentaires d'une superficie de 300 ha non encore aménagés mais en partie occupé par des industriels, celles de Yamoussoukro de 700 ha, Bouaké (150 ha) Korhogo (spécialisée dans la transformation de l'anacarde sur 28 ha).

Marius Trésor



SECTEUR ÉNERGÉTIQUE

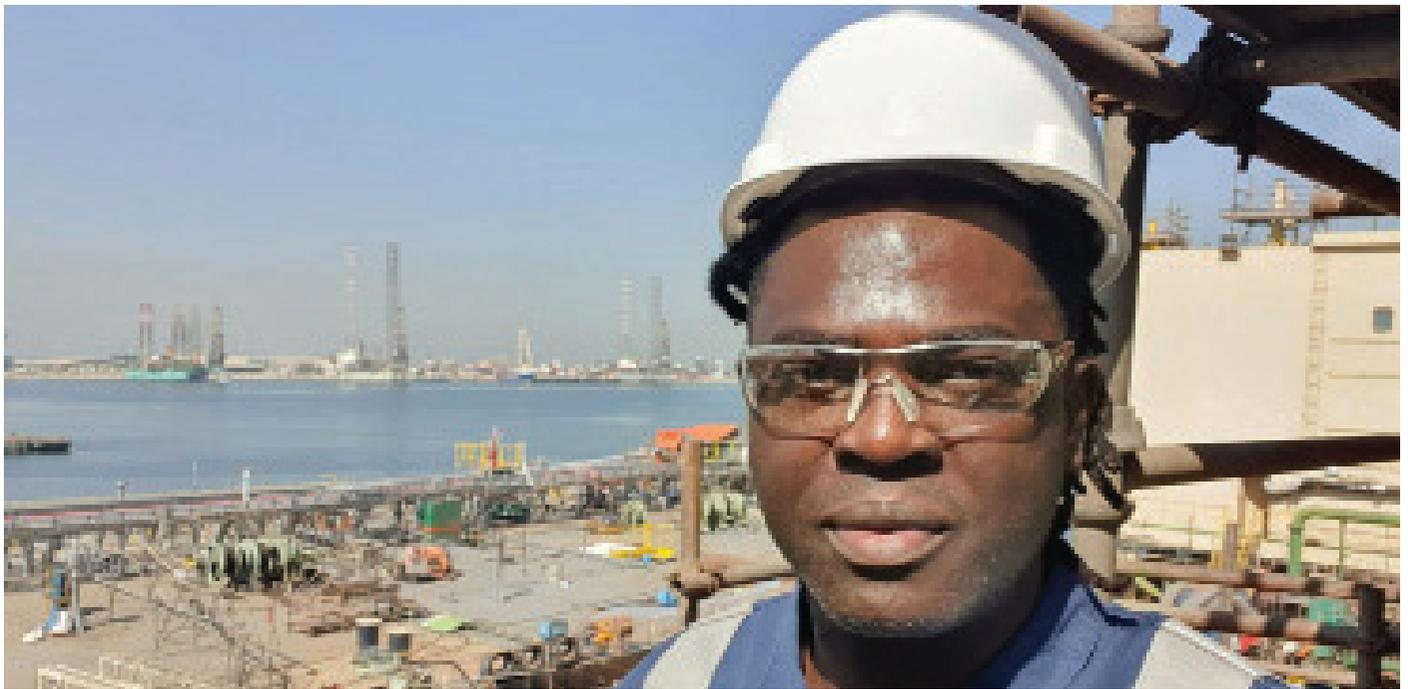


ÉNERGIES FOSSILES ET RENOUEVABLES:

De la transition énergétique à l'ère nouvelle de l'innovation énergétique

Notre génération est dite toute privilégiée car elle est celle qui verra s'accomplir la transition énergétique, cette mutation irréversiblement en cours, qui révolutionnera nos habitudes à produire, consommer et épargner l'énergie dans l'optique de quérir un retour rapide à la quiétude climatique qui prévalait sur la planète terre à l'ère préindustrielle.

D'aucuns évoquent, sans exagération en effet, la nostalgie de ces décennies passées de pleine béatitude climatique que nous sommes malheureusement en passe de ruiner en à peine deux siècles d'activités jugées non éco-responsables.



Notre génération actuelle a donc l'insigne opportunité de ne pas être qu'un simple témoin passif de cette mutation mais plutôt un témoin ultra-actif à qui il incombera alors d'écrire et surtout forger l'avenir énergétique de l'humanité entière. Cela est assurément un privilège qui est à assumer au demeurant.

Les générations à venir ne le pourront plus car leur quotidien dépendra intimement de ce que nous aurons eu à formuler comme moule énergétique à eux légué en héritage. Il nous revient ainsi d'opérer des choix avisés qui nous impacteront déjà à court terme, dès à présent donc, mais bien également à long terme car il s'agit aujourd'hui aussi d'agir pour le futur.

LES HEROS ÉNERGÉTIQUES DU FUTUR C'EST NOUS

Ce privilège est donc en réalité une responsabilité du re-

gistre de celles dont on ne peut se départir, une responsabilité à la fois impérieuse et comptée dans le temps au regard donc de l'urgence climatique. En clair, il faudrait aller très vite tout en adoptant des choix stratégiques idoines, des choix qui ne se feront suivre de pertes ni de dommages fort impactant pour les communautés humaines et l'écosystème environnant.

En guise d'objectif pour ce faire, s'il ne fait point de doute que la consigne commune à suivre est de réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre d'origines anthropiques, donc imputables aux activités humaines, la grande question pendante et perdurante reste toujours de savoir comment y arriver tout en étant capables de nous accorder sur les délais et des méthodes qui ne nuiraient pas aux intérêts des États et qui seraient somme toute alors économiquement viables.

Tel que libellé, ce calcul opérationnel porte bien d'office les germes de l'impasse où nous nous trouvons aujourd'hui car les intérêts des divers groupes de pays s'avèrent sou-

que l'on parle d'énergie et de droit souverain à utiliser les ressources énergétiques nationales disponibles à proximité.

Et à ce niveau, les options prônant de sortir immédiatement et intégralement des énergies fossiles ne trouveraient pas d'écho très favorable partout dans le monde entier.

Elles ne font pas l'unanimité dans la mesure où d'autres pays parties prenantes aux accords COP contre le dérèglement du climat estiment qu'ils ont encore besoin des dites ressources pour leur développement socio-économique et humain. Pour eux donc, une transition énergétique qui consisterait à les inciter à abandonner des ressources énergétiques estimées vitales n'est tout simplement pas applicable en l'état et surtout pas maintenant.

Car en effet, les ressources énergétiques naturelles, fussent-elles de nature renouvelables ou pas, ne sont en général pas des agents promoteurs du dérèglement climatique en tant que tel. Ce sont les effluents rejetés dans l'atmosphère suite à leur utilisation par certains engins qui portent plutôt à controverse. Ce qui reviendrait à ne pas systématiquement remettre en cause donc les matières premières énergétiques utilisées mais plutôt à songer à les utiliser autrement.

UTILISER PROPREMENT LES ÉNERGIES FOSSILES

Ce paradigme nouveau sonne comme un discours innovant qui propose plutôt d'utiliser plus proprement les énergies fossiles que ne soutenir qu'une thèse unique prônant

de s'en débarrasser tout facilement alors que d'autres en dépendent.

C'est la voie nouvelle de l'innovation énergétique qui vient en proposition complémentaire à celle de la transition énergétique.

C'est la thèse nouvelle que portent de plus en plus d'experts et stratèges du secteur des énergies. Ceux-ci entendent être de mieux en mieux entendus sur ces questions pertinentes pour lesquelles ils souhaiteraient d'ailleurs disposer de plus de vitrines pour les faire connaître aux décideurs étatiques.

Le ministère des Hydrocarbures et la République du Congo ont dans ce cadre alors récemment accueilli du 30 novembre au 2 décembre 2022 la cinquième édition de la Conférence et Exposition Internationale sur le Pétrole et le Gaz (CIEHC-5) à Brazzaville.

Une vitrine ayant offert d'envisager l'avenir de l'industrie des hydrocarbures au travers de propositions phares en terme d'innovation énergétique justement. Et plusieurs groupes de pays dans le monde organisent ce type de fora après la COP.

Loin d'être dans une démarche de faire de la résistance pour donner plus de longévité aux matières fossiles, ils demeurent avérément convaincus qu'aller à l'innovation énergétique est une approche plus inclusive qui permettra de n'exclure aucune ressource mais aller à la conception d'engins nouveaux capables de les utiliser autrement, en captant par exemple les gaz à effet de serre issus des cheminées des usines de même que ceux des conduits d'échappement. S'il s'agit d'un besoin budgétaire et d'investissement pour y arriver alors, il n'y aurait plus qu'à y aller tout simplement. Nous l'avons même déjà réussi par le passé avec les pots catalytiques montés en circuit d'échappement des véhicules.

En terme de Recherche et Développement (R&D) alors, cela est même réalisable et ce ne sont pas les prototypes en la matière qui manquent dans les centres de recherche.

En tout état de cause, sortir hâtivement des ressources fossiles sans être encore en pleine mesure de disposer de ressources énergétiques capables de combler le manque à gagner énergétique qui s'en suivra fatalement serait courir un risque crisogène certain, à l'image de la cause fondamentale qui nous a conduits à la crise énergétique mondiale actuelle.

Ainsi, lutter contre le dérèglement climatique en allant de la transition énergétique vers la voie nouvelle de l'innovation énergétique sonne comme un compromis moins dommageable et plutôt efficace.

Car en ce qui concerne le pétrole et gaz par exemple, il importe de bien savoir qu'ils ne servent pas qu'à fabriquer des carburants. L'on en tire du bitume pour nos routes, de l'engrais pour l'agriculture, des formulations médicales et pharmaceutiques, des matières plastiques, etc. Pensons y donc avant de souhaiter leur abolition du parc énergétique mondial.

Serge Parfait DIOMAN

Expert International en Industries Pétrolières et Énergies



MONDE PROFESSIONNEL



CONSEIL

Booster sa carrière d'ingénieur en 7 étapes

Après de longues et parfois tumultueuses études, vient l'intégration dans le monde professionnel. Mais le succès de cette nouvelle aventure n'est pas acquis d'avance. Pour y arriver, il faut faire preuve de bonne stratégie, d'ouverture d'esprit et d'audace. Dans cet article, nous vous présentons différentes voies d'évolution de la carrière d'ingénieur proposées par Ludovic Bellenguez, Consultant Carrière.

Pour le consultant, parler de l'évolution de la carrière d'un ingénieur, c'est évoquer un sujet complexe. Selon lui, cette carrière professionnelle commence bien évidemment par l'acquisition de compétence opérationnelle, puis suivent trois types d'évolutions à savoir l'évolution verticale en trois étapes ou parties, l'évolution transversale en deux étapes et l'évolution horizontale.



Les 1ères années d'expérience : l'apprentissage de son métier.

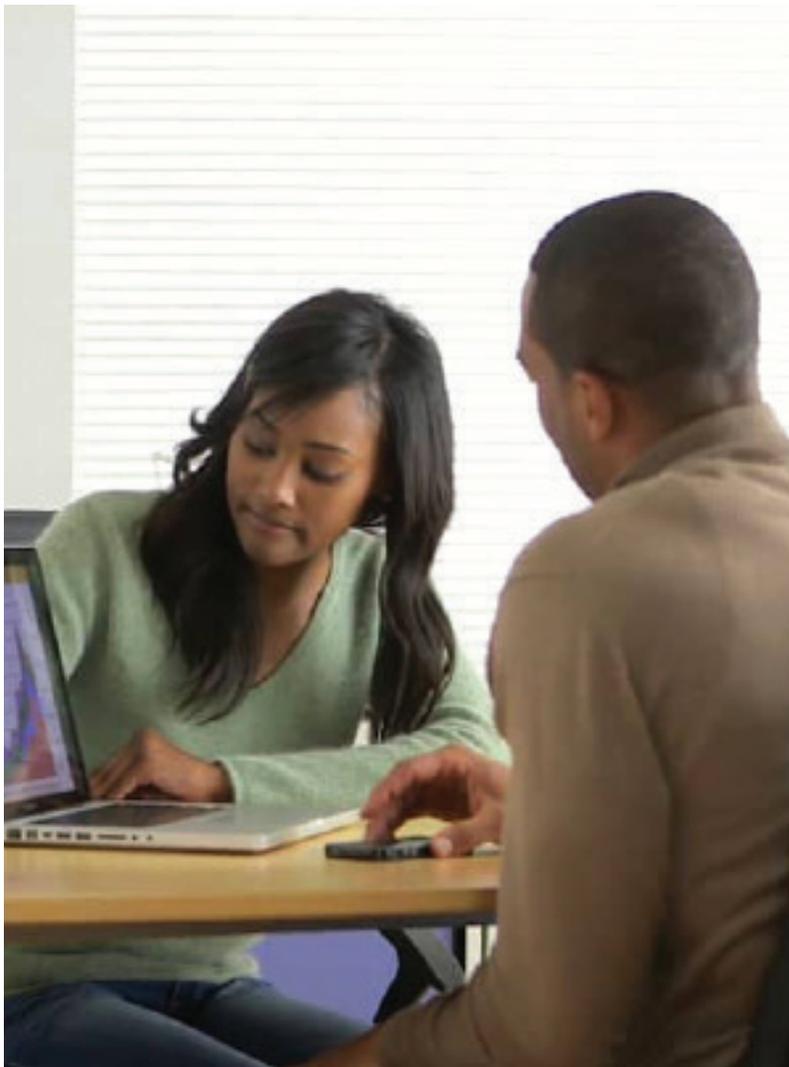
Quand un jeune ingénieur démarre sa carrière, les premières années se concentrent sur l'acquisition des compétences opérationnelles de son métier. Il va ainsi dans les premiers temps être très dépendant des personnes expérimentées de sa société pour apprendre à maîtriser les outils propres à son métier, gagner en assurance sur ce qu'il produit en faisant valider son travail par ces personnes expérimentées.

Au fil de l'eau, il va devenir de plus en plus autonome. Il passera ainsi moins de temps avec les personnes expérimentées de son équipe et fera de moins en moins valider son travail car il le maîtrisera complètement. En fonction des métiers, cette période d'apprentissage est plus ou moins longue mais une fois qu'elle est atteinte, c'est généralement là où les ingénieurs cherchent à acquérir de nouvelles compétences. C'est à ce moment-là que 3 grandes trajectoires de carrière s'offrent à lui : une évolution verticale, une évolution transversale et une évolution horizontale.

L'évolution verticale ou la prise de responsabilité managériale

L'évolution la plus classique en entreprise pour un ingénieur est une prise de responsabilité en encadrement de personnes, ce que le consultant appelle une évolution « verticale » dans l'organisation. Cette évolution se fait en plusieurs étapes. La première est le management opérationnel. Par management opérationnel, il faut comprendre d'abord une prise de responsabilité dans des projets où il sera nécessaire de coordonner des personnes et de porter la responsabilité du projet. Ces postes portent souvent le nom de « chef de projet » ou de « responsable de ... ». La montée en compétence de l'ingénieur va alors se situer à plusieurs niveaux. Il devra s'appuyer sur sa maîtrise technique acquise lors des précédentes années pour pouvoir aider les membres de l'équipe et renseigner les destinataires du projet.

Il va ensuite monter en compétence sur la coordination d'une équipe (ne pas confondre « coordination » et « management »).



cela revient à fixer des objectifs, dispatcher les tâches, gérer des plannings, animer des réunions de suivi, régler les problèmes rencontrés par l'équipe, autant de tâches qui réclament de la méthodologie et du relationnel. Il va ensuite apprendre à gérer un projet dont il est responsable. Ce sont des compétences de méthodologie comme respecter des délais, construire ou utiliser des outils qui lui permettront de contrôler et vérifier si tout se passe comme prévu, construire et piloter un budget. Enfin, il va apprendre à rendre des comptes aux destinataires du projet, développer son écoute et son analyse pour comprendre le besoin et fournir une solution, être pédagogue pour expliquer la meilleure voie à suivre.

Généralement, l'ingénieur va d'abord commencer par des projets à taille humaine et plus il sera expérimenté dans ces tâches, plus on lui confiera des projets d'envergure ou complexe.

Le management organisationnel et les fonctions de direction

Une fois les compétences de management opérationnel acquises, l'étape suivante, c'est à dire la deuxième étape de l'évolution verticale est généralement de se diriger vers du management organisationnel.

En plus des responsabilités opérationnelles, l'ingénieur va alors acquérir des responsabilités RH plus importantes. A ce niveau, il va être responsable d'une équipe à part entière. Au-delà de les coordonner, il va également être responsable de décisions RH importantes pour l'équipe dont il aura la responsabilité. Ces décisions sont de trois types. D'abord, il doit participer au processus de recrutement des membres de son équipe. Ensuite, il doit être responsable de leur intégration, de leur formation, de leur évaluation, de leur évolution de carrière et évolution salariale. Enfin, il doit traiter tous les problèmes interpersonnels rencontrés par les membres de son équipe, souvent en lien avec les RH. Ces responsabilités vont du coup l'éloigner du terrain car elles sont très chronophages. Là encore, ces responsabilités de management organisationnelle s'acquièrent progressivement avec des équipes réduites puis de plus en plus grandes. Une fois cela acquis, l'étape suivante est de se diriger vers des fonctions de direction.

Les fonctions de direction, la troisième étape de l'évolution verticale

Une fois un ingénieur est bien rôdé aux fonctions managériales, l'étape verticale suivante est souvent d'évoluer vers un poste de direction. Ayant travaillé pendant de nombreuses années sur un sujet de l'entreprise à des postes opérationnels et managériaux (la production, la qualité, la R&D, la supply chain, etc.), sa nouvelle responsabilité sera ici de définir l'évolution stratégique de sa spécialité et d'agir sur l'avenir des équipes qui y travaillent. Pour ce faire, ses responsabilités impliquent de travailler d'une part en lien avec l'équipe dirigeante de l'entreprise, mais aussi avec toutes les autres directions transverses (marketing, commercial, prod., etc.) pour traduire et définir les objectifs de la stratégie globale en indicateurs propres à sa spécialité. Si ces responsabilités sont lourdes mais passionnantes, tous les ingénieurs n'ont pas envie de prendre cette orientation verticale car ne se sentent pas l'âme d'un manager ou d'un directeur.

Ces personnes ont tout de même leur place dans l'entreprise et d'autres voies de responsabilisation tout aussi importante pour l'entreprise sont possibles.

L'évolution transversale, expertise ou mobilité

Après l'évolution verticale, vient l'évolution transversale qu'on peut diviser en deux parties à savoir la mobilité et l'expertise. En effet, pour les ingénieurs qui ne se reconnaissent pas dans l'évolution verticale, l'une des autres voies d'évolution possible est une voie d'évolution dite « transverse ». En effet, ce n'est pas parce que vous ne souhaitez pas prendre aucune responsabilité managériale que vous n'avez aucune valeur pour l'entreprise ! Il existe d'autres voies d'évolution pour se nourrir intellectuellement. Dans cette évolution, la première voie possible est tout simplement de changer de sujet. Cela peut signifier conserver son poste initial, mais changer d'équipe, de site (géographique) ou de sujet d'études. Le collaborateur va ainsi pouvoir s'appuyer sur son savoir-faire initial et le faire évoluer sur un nouveau sujet. Par exemple, cela peut signifier : je suis responsable qualité au sein de la division « Biscuit » d'un grand groupe agroalimentaire et je passe dans la division « Plats préparés ». Fondamentalement, mon métier ne change pas – je reste responsable qualité – mais le fait de changer de sujet va complètement transformer mon quotidien et je vais réapprendre des choses sur mon métier. Ce type d'évolution de carrière est également intéressant pour l'entreprise car cela permet d'une part de conserver un bon collaborateur (généralement on réserve ce type d'évolution aux gens que l'on n'a pas envie de perdre) et il est toujours intéressant d'avoir une personne aux compétences « tout terrain » qui va tout au long de sa carrière avoir une vision globale de l'entreprise sur un sujet et qui un jour aura peut-être envie d'avoir une vision plus large en prenant des responsabilités plus verticales. Une autre façon de faire évoluer en transverse un collaborateur est de le faire changer de site. Si votre société a plusieurs sites de production, on peut proposer au collaborateur de mettre à profit son expérience dans un nouveau contexte, plus complexe ou tout simplement différent. Un corollaire peut également être de s'expatrier où le défi de mise à niveau sera plus grand.

L'évolution transverse par l'expertise et le partage de connaissances

Enfin, une dernière voie d'évolution transverse possible est de s'orienter vers l'expertise. Certains collaborateurs se passionnent pour leur sujet d'études. Il devient alors intéressant d'en faire des référents experts sur ce sujet. Leurs responsabilités seront alors de rester opérationnel sur leur métier pour garder un pied sur le terrain mais d'avoir du temps dégagé pour d'autres tâches comme former tous les juniors ou les employés sur leur sujet d'expertise quand ces derniers en auront besoin – il faudra ici développer sa pédagogie et sa capacité à vulgariser et faire monter en

compétence.

Il faudra réfléchir à la stratégie de Knowledge Management de l'entreprise pour diffuser leur savoir faire au plus grand nombre. Il sera aussi question de mettre en place une veille sur le sujet d'expertise et être sonneur d'alerte pour la direction générale quand une opportunité apparaît dans leur domaine d'expertise. Le collaborateur engagé dans l'évolution transverse peut aussi produire des livrables et réflexions sur son sujet et les partager à ses homologues ou clients pour les convaincre de l'expertise de la société sur ces sujets. Enfin, il peut accompagner les commerciaux face à des clients qui ont besoin d'être rassuré sur la maîtrise technique de la société sur le sujet d'expertise maîtrisé par ce collaborateur.

Dernière étape, l'évolution horizontale ou le changement de métier

Enfin, certains ingénieurs vont tout simplement se lasser de la technique et vouloir s'en écarter. Ils vont ainsi vouloir tout simplement changer de métier et quitter des métiers techniques pour se diriger vers des métiers commerciaux, marketing, RH, financier, etc.

Il est souvent très intéressant d'avoir d'anciens opérationnels pour ces postes. Cela apporte une vision beaucoup plus concrète aux décisions prises. Il faudra alors simplement prévoir des formations pour acquérir le savoir-faire de base sur les outils de la fonction transverse visée. En regardant les profils LinkedIn des principaux directeurs commerciaux ou DRH de grands groupes, on s'aperçoit souvent qu'ils sont passés par le terrain avant d'avoir ce rôle. On dit d'ailleurs souvent qu'il est beaucoup plus facile pour un ingénieur d'apprendre le métier d'un marketer ou d'un RH que l'inverse. Une formation en master spécialisé par exemple et un accompagnement seront simplement nécessaires. Cependant, il convient de penser évolution interne avant de penser démission.

La bonne pratique quand vous souhaitez changer de poste en entreprise est d'abord d'avertir votre manager. Trop souvent, les juniors ont peur ou n'osent pas remonter leur désir d'évolution et décident donc de démissionner pour changer de poste, c'est frustrant pour leur manager et c'est bien dommage pour leur carrière. Une démission pour évoluer doit se faire en dernier lieu. En effet, l'ingénieur doit remonter son désir d'évolution à son manager.

Dans la mesure du possible, il doit lui proposer des scénarios d'évolution qu'il aimerait avoir et valider la faisabilité de ces projets d'évolution!

Le meilleur moyen pour cela est d'interroger des personnes de son réseau (le réseau des anciens de votre école par exemple) pour les faire parler et demander leur conseil sur la pertinence du projet. Il convient en effet de rester humble face aux évolutions de carrière. Il y a une différence entre « vouloir » et « pouvoir » et ce n'est pas simplement qu'une question d'orthographe !

Si votre manager ne vous propose pas de solution d'évolution intéressante, alors là et seulement à partir de là vous pourrez songer à démissionner et voir ce qui se passe en externe. Les voies d'évolutions étant peu ou prou les mêmes. Il y a une seule subtilité quand on souhaite faire évoluer sa carrière en changeant de société. Vous pourrez changer de métier en restant sur le même secteur d'activité. Vous pourrez changer de secteur d'activité mais en restant sur le même métier. En effet, beaucoup de recruteurs estiment qu'il est difficile pour un professionnel d'apprendre en même temps un nouveau métier et un nouveau secteur d'activité. Voilà pourquoi généralement, ils vont admettre que vous souhaitiez changer de métier si vous rester sur le même secteur d'activité (Vous pourrez vous appuyer sur votre connaissance du secteur d'activité – compétence sectorielle – pour apprendre votre nouveau métier) ; ou alors que vous changiez de secteur d'activité mais pas de métier (vous pourrez alors apprendre ce nouveau secteur en vous appuyant sur votre connaissance de votre métier.)

Bien évidemment, tout ce texte n'est qu'une vulgarisation des évolutions de carrière possible pour un ingénieur. Dans la réalité, les carrières sont rarement aussi rectilignes et peuvent prendre des tournures bien plus variées et biscornues. Tout cela n'a pas pour objectif d'être une parole d'évangile, mais juste une aide qui pourra servir de base pour démystifier les évolutions de carrière dans votre propre société pour vous positionner de façon plus rationnelle lors de votre prochain point annuel.

Marius Trésor





Adéquation Formation - Emplois:

Les grandes ambitions de l'ESI à travers le projet CEFIT III

Grâce au financement issu de la coopération Unesco – Fonds en dépôt de Chine, les curricula de formation à l'École Supérieure d'Industrie (ESI), vont connaître un changement majeur dans le cadre de la politique d'adéquation formation emploi promue par le projet CEFIT III. Ingénieurs et techniciens en seront les principaux

Le projet dont la durée est de 36 mois, va permettre d'améliorer l'adéquation formation-emploi des diplômés du cycle des techniciens supérieurs à l'instar de ceux du cycle des ingénieurs à travers la réforme financée par l'AFD dans le cadre du C2D. Ce projet va permettre à l'ESI de satisfaire 4 de ses priorités. La première est relative au besoin de veiller à ce que les offres de formation des techniciens supérieurs soient adaptées continuellement au marché de l'emploi. Cet objectif sera atteint à travers diverses activités dont la réalisation d'enquêtes auprès des entreprises pour recueillir leurs besoins en termes de compétences attendues des diplômés. Il est question également de faire une autoévaluation de la formation actuelle, d'adapter les programmes de formation pour répondre aux besoins du marché de l'emploi en s'appuyant sur le référentiel compétences-métiers.

La deuxième priorité cher à l'ESI est l'amélioration continue de la qualité de la formation à travers le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés, le renforcement des relations avec le milieu socio-professionnel (entreprises, associations des diplômés, ...), l'observation de l'évolution des secteurs d'activités (avancées technologiques, politique du Gouvernement, ...) et l'actualisation du programme de formation. La troisième priorité quant à elle concerne l'insertion professionnelle des jeunes diplômés à travers l'auto-emploi par la mise en place d'un incubateur, le renforcement des formations en entrepreneuriat, l'assistance et le conseil en recherche de financement (relation avec les entreprises, les entrepreneurs et les bailleurs de fonds).

Enfin, la dernière priorité concerne le renforcement de l'égalité du genre à travers la sensibilisation et l'organisation d'activités promotionnelles (forum, challenge, conférences animées par les femmes responsables leaders) à l'endroit des jeunes élèves et étudiantes. A travers le financement de l'Unesco et du fonds en dépôt de la Chine, et la mise en exécution de toutes les

activités prévues, les responsables de l'ESI espèrent positionner l'Établissement comme une référence en matière d'adéquation formation emploi en Côte d'Ivoire.



comme une référence en matière d'adéquation formation emploi en Côte d'Ivoire.

Marius Trésor

Exécution de marchés

L'absorption des fonds comme mesure de performance

L'absorption des fonds constitue un des indicateurs clés de la mesure de la performance des projets de développement. En Côte d'Ivoire, pays africain en voie de développement, la plupart des projets de développement font face à des défis d'absorption des ressources de l'aide au développement.



Dans ce court article, nous allons définir la notion d'absorption de fonds et donner quelques facteurs explicatifs de cet état de fait. Dans un autre article, nous aborderons les propositions de solutions pour une meilleure consommation des crédits accordés aux projets de développement.

Il n'est jamais aisé de définir ce genre de notions tant elles sont complexes et sujettes aux contextes de leurs utilisations. N'empêche que nous pouvons définir l'absorption de fonds comme le rapport entre les fonds dépensés et le budget initial d'un projet sur une période donnée ou en fin de projet.

En s'inscrivant dans le canevas langagier des bailleurs, la notion d'absorption de fonds peut revêtir plusieurs appellations. A titre d'exemples :

- La BAD (Banque Africaine de Développement) et la Banque Mondiale parlent de taux de décaissement.
- Le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, parle quant à lui de taux d'absorption de fonds.

Le dénominateur reste le budget initial du projet, la notion ne changera pas fondamentalement quoique les puristes de la gestion financière pointeront du doigt des nuances entre dépenses réelles avec des éléments justificatifs probants et le décaissement comprenant les dépenses réelles et les engagements non encore soldés.

Pour aller plus loin et être plus précis, nous dirons que le taux d'absorption désigne : (total des dépenses et des engagements) / budget initial. Ce taux pouvant se mesurer par année selon le calendrier budgétaire convenu au démarrage du projet.

Ce taux devrait dans l'absolu être de 100% en fin de projet, mais certains bailleurs comme le fonds mondial de lutte contre le Sida, la tuberculose et le paludisme ont fixé le seuil de performance à 90%. Les projets qui n'atteindraient pas

ce seuil seront classés comme contre-performants et ceux ayant un taux d'absorption égal ou supérieur à ce seuil seront dits performants. L'effet pervers de ce mode d'évaluation de la performance est que les équipes de projets pourraient être tentés de consommer les ressources à n'importe quel prix sans considération des objectifs de résultats.

Maintenant que nos lecteurs en savent un peu plus sur cette notion, intéressons-nous à présent aux causes explicatives du défi de l'absorption de fonds dans les projets de développement.

Les causes foisonnent, nous en citerons quelques-unes :

- Des projets mal conçus, chronogramme et budget mal ficelés, activités et résultats attendus mal définis,
- Les faibles capacités de gestion des équipes de projets;
- Les faiblesses politiques, institutionnelles et stratégiques. Les faiblesses institutionnelles peuvent engendrer le problème de fongibilité de l'aide, c'est-à-dire l'utilisation des ressources destinées au développement pour d'autres finalités par rapport à celles initialement envisagées.
- La méconnaissance des procédures et directives de bailleurs par les équipes de projet;
- Les accords de prêts signés avec beaucoup de retard ;
- Les conditions préalables au démarrage des projets sont souvent remplis avec beaucoup de retard;
- Les difficultés de mobilisation des fonds de contrepartie ;
- Les avis de non-objection donnés avec beaucoup de retard par les bailleurs ;
- Le non-alignement des objectifs des projets par rapport aux besoins et priorités économiques et sociales du pays;
- La supervision insuffisante des projets par les sphères supérieures de l'Etat.
- Etc ...

Ce sujet sur l'absorption est passionnant et recouvre de nombreuses facettes que nous pourrions explorer ensemble dans d'autres forums.

Une réflexion de **Dr YAZI**



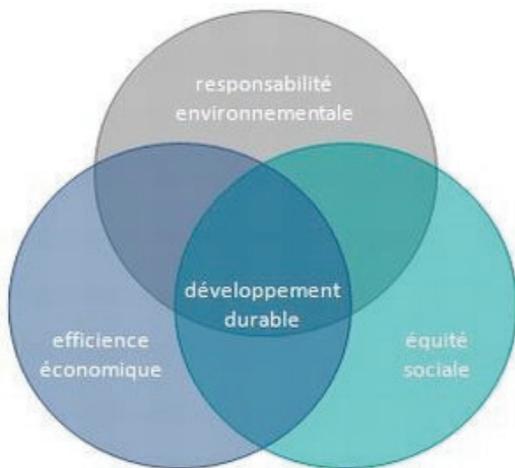
Le développement durable en entreprise pour contribuer à la prospérité économique, à la santé des écosystèmes et au pouvoir des communautés.
Une contribution de Simplicie Anougba Vice Président de l'OIICI

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Le développement durable est atteint lorsque le développement industriel souscrit aux trois principes de l'efficacité économique, de l'équité sociale et sociétale, de la responsabilité environnementale. Ces trois enjeux peuvent être désignés par les termes: profits, personnes et planète.

Au niveau de l'entreprise, le développement durable est souvent défini comme l'atteinte d'un triple bilan équilibré – une façon de gérer à la fois les risques, les obligations et les opportunités dans les domaines financier, social et environnemental.



Principaux enjeux du développement durable
 Pour être durable, le développement industriel doit répondre à d'importants enjeux à l'échelle macroéconomique tels que:

| Principes | Enjeux |
|---------------------------------|---|
| Efficacité économique | Innovation Prospérité Productivité |
| Équité sociale | Pauvreté Communauté Santé et bien-être Droits de la personne Partage équitable des ressources et des risques |
| Responsabilité environnementale | Changements climatiques Aménagement du territoire Quantité et qualité de l'eau Biodiversité Utilisation responsable des ressources renouvelables et non renouvelables |

Développement durable en entreprise

Les entreprises jouent un rôle crucial pour favoriser le développement durable. Et en s'attendant à ces enjeux, elles affectent positivement leur triple bilan, qui comprend leur performance financière, sociale et environnementale.

Certaines des actions prises par les entreprises contribuent au développement durable et à leur triple bilan, tel que le démontre le tableau suivant:

| Financier | Sociétal | Environnemental |
|-------------------|---|----------------------------------|
| Revenus | Santé et sécurité des employés | Utilisation des ressources |
| Coûts | Sources d'approvisionnement éthiques | Déchets et émissions |
| Cours de l'action | Gouvernance (p. ex., diversité, responsabilité, transparence) | Bruit, odeurs, engagement |
| | Soutien communautaire et légitimité sociale | Gestion responsable des produits |
| | Rémunération du personnel | |
| | Philanthropie | |

Quelles mesures les entreprises peuvent-elles mettre en place?

Un certain nombre de meilleures pratiques peuvent aider les entreprises à renforcer leur démarche de développement durable et ainsi passer du statut de suiveur à celui de leader.

Mobilisation des parties prenantes :

Les organisations peuvent apprendre de leurs clients, de leurs employés et des communautés environnantes. Mobiliser ne consiste pas seulement à diffuser des messages mais également à comprendre les opinions contraires, à trouver des terrains d'entente et à impliquer les parties prenantes dans un processus décisionnel conjoint.

Systèmes de gestion environnementale :

Ces systèmes prodiguent les structures et les processus qui permettent d'ancrer l'efficacité environnementale dans la culture de l'entreprise et à atténuer les risques. La certification ISO 14001 représente la norme la plus reconnue à ce titre dans le monde, mais il existe de nombreuses autres normes propres à une industrie (p. ex., Responsible Care pour l'industrie chimique) ou à un pays (p. ex., le système communautaire d'éco-gestion et d'audit EMAS de l'Union européenne).

Rapports et divulgations :

Les activités de mesure et de contrôle occupent une place centrale dans l'établissement de pratiques de développement durable. Les organisations peuvent non seulement recueillir et comparer des données, mais également présenter une transparence complète aux parties extérieures.



Les Lignes directrices 3G de la Global Reporting Initiative constituent un des nombreux exemples de standards renommés utiles à l'élaboration de rapports de développement durable.

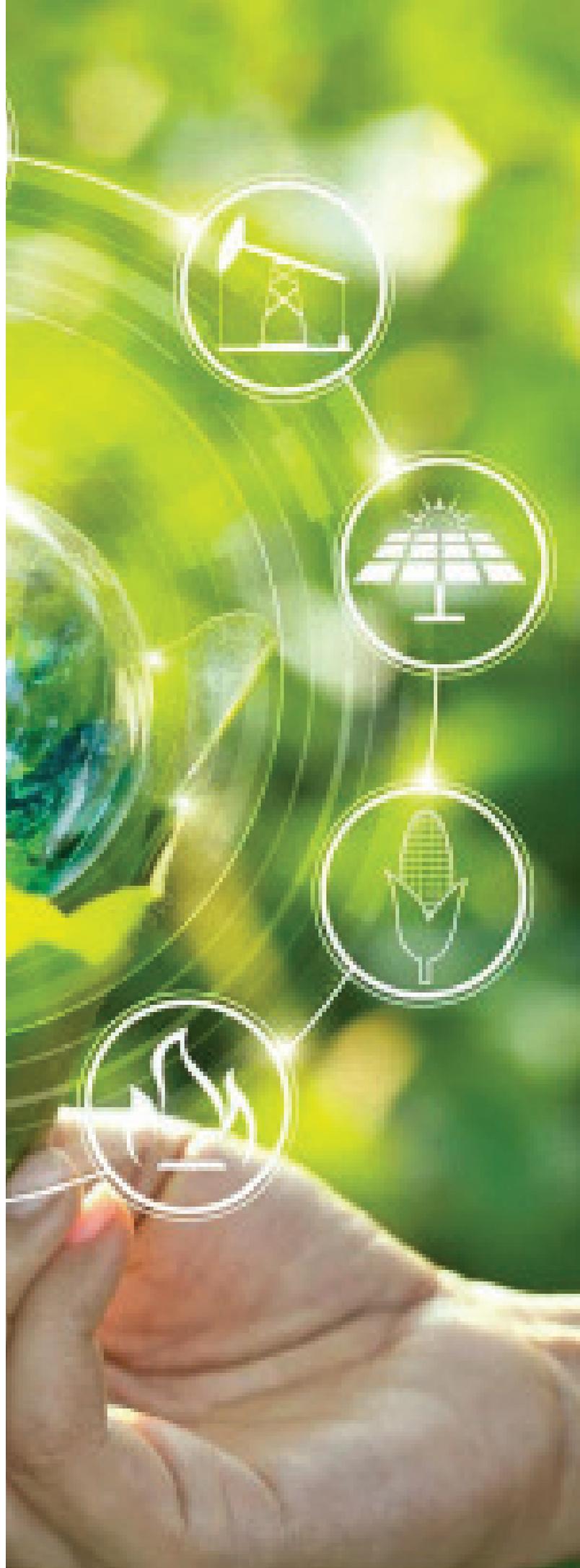
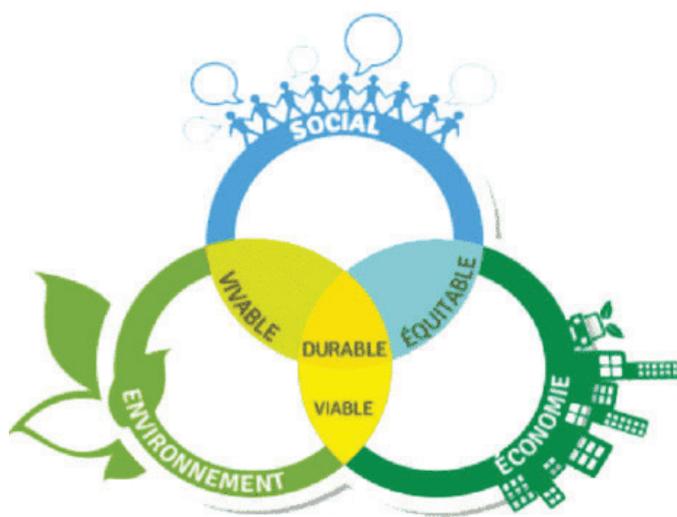
Analyse du cycle de vie :

Les organisations qui souhaitent effectuer un grand pas en avant devraient analyser systématiquement les répercussions environnementales et sociales des produits qu'elles utilisent et fabriquent, par le biais notamment d'analyses de cycle de vie qui permettent d'en mesurer très précisément les répercussions.

Pourquoi être durable?

Les éléments du triple bilan sont liés. Les entreprises en avance sur le plan environnemental et social affichent également un rendement financier supérieur. En outre, ces entreprises attirent et retiennent plus facilement les employés et s'exposent à des risques moins importants en matière financière et de réputation. Enfin, ces entreprises font preuve d'innovation et d'une bonne capacité d'adaptation.

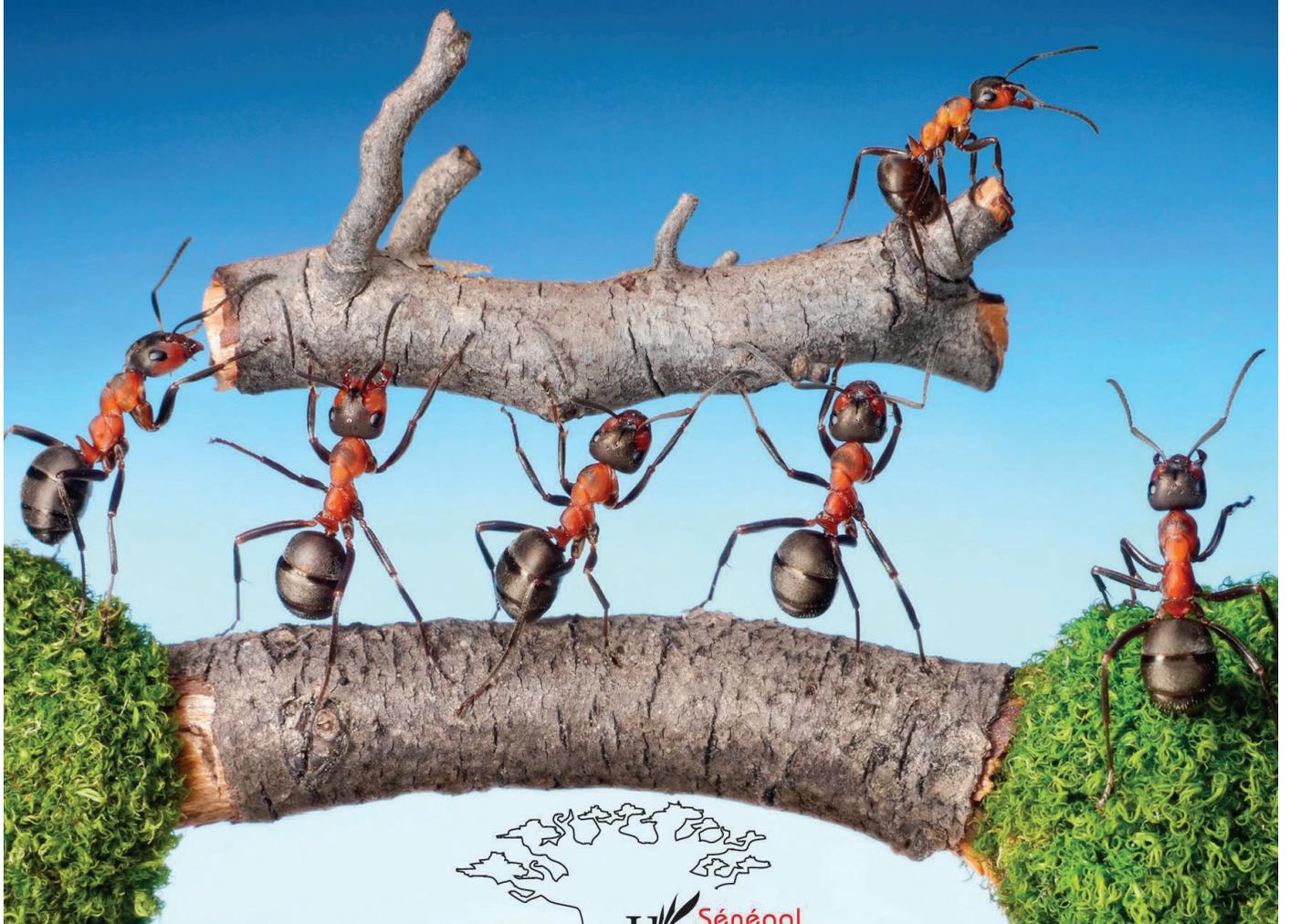
Source : Dre Tima Bansal, professeure de gestion stratégique à l'Université de Western Ontario



AU COEUR DU LIVRE

LE MANAGEMENT STRATÉGIQUE DES ENTREPRISES

Guide opérationnel pour le manager junior





L'humain au coeur du management opérationnel

L'humain au coeur du management opérationnel n'est pas un livre comme les autres. Il est le récit d'une démarche engagée par un manager et son équipe. Sa conception permet au lecteur de découvrir la nécessité de réaliser un travail sur soi afin de mieux se connaître, de prendre la mesure de ses points forts et de ceux à améliorer.

Pour manager correctement, il faut acquérir des qualités que nous n'avons pas forcément de manière naturelle. Le travail sur soi n'est pas une pratique habituelle dans les entreprises. Nous croyons que la fonction donne la légitimité et le pouvoir mais l'expérience prouve qu'il n'en est rien.

L'humain au coeur du management opérationnel est une démarche qui peut être mise en pratique par l'ensemble des managers d'une entreprise : Elle a pour objectif d'aider les managers et de faire progresser leurs collaborateurs. Elle permet de construire un esprit d'équipe conquérant qui est fondé sur le bien-être au travail et la performance.

Cette équation n'est pas difficile à résoudre. Elle nécessite de la volonté et l'adhésion de l'équipe d'encadrement. Par cette démarche, le manager aborde son activité

de manière différente. Il crée les conditions pour bâtir un esprit d'équipe et fait évoluer les comportements : un facteur clé de la compétitivité des entreprises.

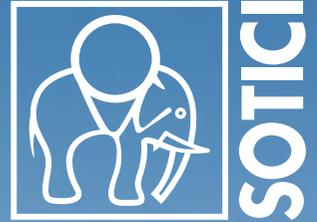
Les hommes et les femmes de l'entreprise se sentent davantage reconnus et deviennent des acteurs importants qui ne redoutent pas le changement. Ils comprennent, comme les managers, que le changement doit être considéré comme un état permanent qui permet les ajustements aux évolutions du contexte économique, du marché, de la concurrence, des décisions politiques, ...

A travers cette démarche se scelle la confiance, l'esprit d'équipe, l'envie d'aller toujours plus haut et plus loin. Elle ouvre des portes qui sont longtemps restées fermées, et qui pourtant sont des leviers incontestables de la réussite et de l'épanouissement de tous,

Law & Partners International

50^{ème}
ANNIVERSAIRE

1973



Société de Transformation Industrielle en Côte d'Ivoire



1^{er}
FABRICANT
DE TUBE PVC,
PEHD & RACCORDS



SOTICI... UNE EXPERTISE UNIQUE EN AFRIQUE



Tél.: (225) 27 21 36 13 76 - Fax.: (225) 27 21 36 25 42 / 27 21 36 06 20
ANGRE STAR 4, BOULEVARD Latrille, Immeuble Émeraude 01 BP 178 Abidjan 01
E-mail.: info@sotici.com - www.sotici.com

