

Février 2025

Numéro 1

CACAO_RH MAGAZINE

A photograph of three professionals in an office setting. A woman with braided hair, wearing a beige top, is leaning in and looking at a smartphone held by a man with glasses and a beard, wearing a white shirt and tan pants. Another man in a white shirt and blue tie is standing behind them, also looking at the phone. They are all smiling and appear to be in a collaborative work environment.

TALENTS D'IVOIRE
L'AVENIR DU TRAVAIL
EN MOUVEMENT

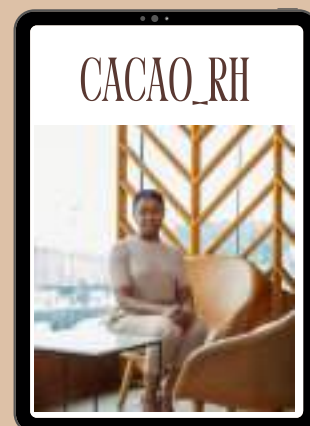
NOUVEAU MEDIA RH A DECOUVRIR
CONNECTER - INSPIRER - TRANSFORMER

3000 CFA



2025 / CACAORHMAGAZINE.COM / DAOULA

Abonnez-vous pour ne rien rater
de notre actualité!



CACAO_RH MAGAZINE

CONNECTER - INSPIRER - TRANSFORMER

Ne manquez aucune de nos publications

- Des articles et livres blancs
- Des podcasts, Interviews d'experts
- Des webinars et Masterclass

Visitez notre site web
www.cacaorhmagazine.com



AGENDA RH

En 2025, plusieurs événements majeurs en Côte d'Ivoire se concentreront sur les ressources humaines (RH), reflétant l'importance croissante de la gestion du capital humain dans le pays. Voici quelques rendez-vous clés à noter

****PREVENT'S AFRICA 2025****



La deuxième édition du Forum de la Prévention Santé et de la Gestion du Risque Maladie, baptisée PREVENT'S AFRICA 2025

RH AWARDS - 9ème édition



L'activité aura lieu le 22 août 2025, au Sofitel Abidjan hôtel ivoire. Pour cette 9e édition, selon Mme Attia Eugénie, partenaire technique des RH Awards, l'objectif est de récompenser les meilleurs dirigeants et managers qui, de par leur professionnalisme et leurs qualités éminentes, contribuent de manière remarquable à la performance des organisations et au bien-être social



Lancé en 2024, ce programme vise à développer les compétences et à renforcer les capacités professionnelles des populations, afin de faciliter leur insertion durable sur le marché du travail local.

Restez connectés pour plus d'informations sur la mise en œuvre de ce programme et ses opportunités.



L'objectif principal de cet événement est de promouvoir le développement des compétences en gestion de la diversité, de l'inclusion et du bien-être des collaborateurs. Il vise également à réduire le burnout et les risques psycho-sociaux au sein des organisations

Cacao RH .media

REDACTRICE EN CHEFFE

DAOULA ZOUMBOI

JOURNALISTE RH

KOFFI COLOREE

DIRECTRICE ARTISTIQUE

MARIAM MEITE

PHOTOGRAPHE - EQUIPE TECHNIQUE

ROMSO DIRECTOR
JEAN-LOUIS BOLI BI
PAUL-CEDRIC GUEI

CONTRIBUTEURS PRINCIPAUX

YVES-ROLLAND ALLIMAN
DRH GROUPE OLAM

AHMED FAMAN DIARRA
DRH ECOBANK

AHMED TRAORE
DRH UNIWAX

AUTRES CONTRIBUTEURS

MALIKA KAKOU-MARCEAU
FONDATRICE EBURNIE RH
DAVILA SHOLAY
FONDATRICE DS CONSULTING

SORAYA DIAKITE

FONDATRICE SSD CONSULTING
EXPERTE RECRUTEMENT

DIEULEINE ATSAKA & OLIVIA BOBLEI

EXPERTES EN DEVELOPPEMENT DES TALENTS



Au sommaire dans ce premier numéro :



- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 3 | Votre agenda RH
Que se passe t'il en terme d'évènements RH sur la terre du cacao? | 14 | Les outils RH
Quels outils en 2025? |
| 6 | Edito
Un sentiment de fierté pour ce premier numéro! | 22 | Portrait d'experte
Embarquez avec Soraya DIAKITE dans l'univers du recrutement? |
| 8 | Tendances mondiales en RH
Comment l'adapter à notre contexte ivoirien? | 23 | Social sourcing
Définition & enjeux! |
| 12 | Le marché du travail ivoirien
Un marché en pleine mutation! | | |
| 16 | Cap sur l'innovation RH
De quoi parle -t-on exactement? | | |

EDITO



Chers lecteurs et lectrices,

Tout d'abord, nous vous souhaitons une chaleureuse année 2025.

Nous espérons qu'elle sera pleine de défis et de belles opportunités pour chacun de vous.

C'est avec une immense fierté et un enthousiasme débordant que nous vous présentons ce tout premier numéro de notre magazine dédié à l'innovation RH sur la terre du cacao. Ce projet est né d'une ambition simple mais audacieuse : offrir un espace où réflexion, innovation et partage d'expériences se rencontrent pour enrichir la pratique RH en Côte d'Ivoire.

Dans un monde en perpétuelle mutation, où la technologie redéfinit les modes de travail et où les attentes des collaborateurs évoluent à un rythme effréné, les experts des ressources humaines jouent un rôle clé. Accompagner, fédérer, anticiper, fidéliser : telles sont les missions qui nous inspirent et que nous souhaitons porter à travers ces différentes pages.

Ce magazine se veut une plateforme d'inspiration et de solutions concrètes. Vous y découvrirez des analyses approfondies des tendances actuelles, des entretiens exclusifs avec des acteurs engagés, des outils pratiques pour vos projets, et des témoignages de ceux qui réinventent, chaque jour, leur métier avec passion.

Mais ce magazine est avant tout le vôtre. Nous espérons qu'il deviendra une ressource précieuse pour nourrir vos réflexions, un lieu d'échanges pour partager vos idées, et un point de départ pour repenser ensemble l'avenir du travail et des relations humaines.

Merci de prendre le temps de nous lire pour ce premier volet. Cap sur l'innovation RH.

Bonne lecture et à très bientôt,

Daoula
Redactrice en chef





TENDANCES RH MONDIALES

Le monde des ressources humaines (RH) évolue rapidement, influencé par des facteurs tels que la digitalisation, la globalisation, les attentes changeantes des employés et les défis économiques. Ces tendances mondiales impactent la manière dont les organisations recrutent, forment, gèrent et fidélisent leurs talents. Pour les entreprises ivoiriennes, il est essentiel de comprendre ces tendances et de les adapter au contexte local afin de rester compétitives et attractives. Cet article explore les principales tendances RH mondiales et propose des pistes pour leur adaptation au marché ivoirien.

1. La Digitalisation des RH, une tendance Mondiale.

La transformation digitale est au cœur des stratégies RH modernes. Les outils technologiques, tels que les logiciels de gestion des talents, les plateformes de recrutement en ligne et les systèmes de gestion des performances, révolutionnent les processus RH. L'intelligence artificielle (IA) et l'automatisation sont également utilisées pour optimiser le recrutement, la formation et la gestion des employés.

Comment l'adapter sur la terre du cacao? En Côte d'Ivoire, où le taux de pénétration d'Internet est en croissance constante, les entreprises peuvent tirer parti de la digitalisation pour améliorer leurs processus RH. Par exemple, l'utilisation de plateformes de recrutement en ligne comme *Emploi.ci* ou *Jobartis* permet de toucher un plus large bassin de candidats. Les PME peuvent également adopter des outils de gestion RH simples et abordables pour automatiser les tâches administratives, comme la paie et les congés.

Cependant, il est important de tenir compte des défis locaux, tels que l'accès limité à Internet dans certaines zones rurales et le besoin de formation des employés aux nouveaux outils digitaux. Les entreprises ivoiriennes devraient investir dans des programmes de formation pour accompagner leurs équipes dans cette transition numérique.

2. La Montée en Puissance des Soft Skills appelées compétences humaines. Au niveau des tendances mondiale :

Les compétences techniques ne suffisent plus. Les employeurs recherchent de plus en plus des soft skills (compétences comportementales) telles que la communication, la résolution de problèmes, l'adaptabilité et l'intelligence émotionnelle. Ces compétences sont essentielles pour s'adapter aux changements rapides et travailler efficacement en équipe.

Sur le marché ivoirien, où le secteur informel représente une part importante de l'économie, les soft skills sont déjà très valorisées. Les entreprises peuvent renforcer cette tendance en intégrant des évaluations de soft skills dans leurs processus de recrutement et en proposant des formations spécifiques. Par exemple, des ateliers sur la communication interpersonnelle ou la gestion du stress peuvent être organisés pour les employés.

En outre, les universités et centres de formation professionnelle en Côte d'Ivoire pourraient inclure davantage de modules sur les soft skills dans leurs programmes, afin de préparer les futurs travailleurs aux exigences du marché.

3. La Flexibilité et le Travail Hybride, au niveau des tendances mondiales,

La pandémie de COVID-19 a accéléré l'adoption du travail à distance et des modèles hybrides (partie en présentiel, partie à distance). Les employés recherchent désormais une plus grande flexibilité dans leurs horaires et leur lieu de travail. Pour l'adapter en Côte d'Ivoire où les infrastructures de transport peuvent poser des défis, le travail hybride offre une opportunité de réduire les temps de trajet et d'améliorer la qualité de vie des employés. Les entreprises peuvent adopter des politiques de travail flexible, en permettant par exemple aux employés de travailler à distance certains jours de la semaine.

Cependant, la mise en œuvre de ces modèles nécessite une bonne connectivité Internet et des outils de collaboration en ligne. Les entreprises devraient donc investir dans des solutions technologiques adaptées et sensibiliser leurs équipes aux bonnes pratiques du travail à distance.

Notre responsabilité

Il s'agit bien entendu de voir la mise en œuvre globale de toutes ces actions et accompagner la conduite du changement

4. Le Bien-Être au Travail :

Le bien-être des employés est désormais une priorité. Les entreprises investissent dans des programmes de santé mentale, de gestion du stress et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En Côte d'Ivoire, où le stress au travail est souvent sous-estimé, les entreprises peuvent mettre en place des initiatives pour améliorer le bien-être des employés. Par exemple, des séances de bien être, des ateliers sur la gestion du temps ou des programmes de soutien psychologique peuvent être proposés.

Les entreprises peuvent également encourager une culture d'entreprise qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en évitant les heures supplémentaires excessives et en promouvant des congés réguliers.



Conclusion

En conclusion, les tendances mondiales en ressources humaines offrent des opportunités pour les entreprises ivoiriennes de moderniser leurs pratiques et d'attirer les meilleurs talents. Cependant, leur adaptation au contexte local nécessite une compréhension approfondie des spécificités du marché ivoirien, notamment en termes d'infrastructures, de culture et de besoins des employés.

En investissant dans la digitalisation, les soft skills, la flexibilité, la diversité, le bien-être et la formation continue, les entreprises ivoiriennes peuvent non seulement améliorer leur performance, mais aussi contribuer au développement économique et social du pays. L'adaptation de ces tendances mondiales au marché ivoirien est donc un enjeu clé pour l'avenir des RH en Côte d'Ivoire. Vous pourrez retrouver l'ensemble de ce dossier sur le Blog du magazine...

Maintenant que nous avons passé en revue le marché mondial sur les aspects RH, faisons un focus à présent sur le marché ivoirien.

Le marché du travail ivoirien est en pleine mutation également, et les RH ont un rôle essentiel à jouer pour accompagner cette évolution.

En relevant les défis du recrutement, en valorisant les compétences clés et en favorisant l'adéquation entre la formation et l'emploi, ils contribuent à la compétitivité des entreprises et au développement du pays. Une approche proactive et innovante est nécessaire pour faire face aux exigences du monde professionnel d'aujourd'hui et de demain.

Nous espérons qu'à travers ces quelques pages de ce premier numéro de Cacao_RH Magazine, nous allons ensemble trouver des solutions innovantes et engager des réflexions constructives sur l'ensemble des sujets que nous allons aborder.



LE REGARD DES RESSOURCES
HUMAINES SUR LE MARCHÉ DU
TRAVAIL IVOIRIEN

LE MARCHÉ DU TRAVAIL IVOIRIEN

*En 2025, on ne peut
absolument parler de
ressources humaines
sans analyser le
marché du travail*



Le marché du travail ivoirien présente globalement des dynamiques sectorielles variées, offrant des opportunités tout en posant des défis spécifiques en matière de ressources humaines.

Analyse de la situation RH sur la terre du Cacao

La Côte d'Ivoire, connaît une dynamique économique et sociale en pleine évolution. Cependant, le secteur des ressources humaines (RH) reste confronté à des défis majeurs, tout en offrant des opportunités de croissance et d'amélioration.

Nous avons l'une des économies les plus dynamiques d'Afrique subsaharienne, avec un taux de croissance annuel moyen de 7 % au cours de la dernière décennie. Cependant, cette croissance ne s'est pas toujours traduite par une amélioration significative des conditions de travail ou une réduction du chômage, en particulier chez les jeunes et les femmes.

Le chômage reste élevé, notamment chez les jeunes diplômés. Selon les dernières statistiques, environ 3,5 % de la population active est au chômage, mais ce chiffre masque une forte précarité et un sous-emploi important.

Une grande partie de la population active travaille dans le secteur informel, où les conditions de travail sont souvent précaires et les droits des travailleurs peu respectés.

L'un des principaux défis en Côte d'Ivoire est l'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché. Les systèmes éducatifs et de formation professionnelle ne sont pas toujours alignés sur les exigences des employeurs, en particulier dans les secteurs porteurs comme l'agro-industrie, les technologies de l'information et la construction.

Les entreprises peinent à trouver des profils qualifiés dans des domaines techniques et spécialisés.

Les opportunités de formation continue pour les employés sont limitées, ce qui freine l'évolution professionnelle et l'adaptation aux nouvelles technologies.

La gestion des talents se trouve être un enjeu clé pour les entreprises ivoiriennes, en particulier dans un contexte de concurrence accrue pour les profils qualifiés.

Le turnover est élevé dans certains secteurs, en raison de la recherche de meilleures conditions salariales et de perspectives de carrière.

Les programmes de développement du leadership et de gestion de carrière sont encore peu répandus, ce qui limite la capacité des entreprises à fidéliser leurs talents.

Malgré des progrès législatifs, les conditions de travail restent un sujet préoccupant, en particulier dans le secteur informel.

Le salaire minimum en Côte d'Ivoire est relativement bas (environ 70 000 FCFA par mois, ce qui rend difficile la satisfaction des besoins de base pour de nombreux travailleurs).

Les normes de sécurité et de santé au travail ne sont pas toujours respectées, en particulier dans les industries extractives et manufacturières.

La question de la diversité et de l'inclusion, en particulier l'égalité des genres, reste un défi. Les femmes sont souvent sous-représentées dans les postes de direction et confrontées à des obstacles dans leur progression de carrière.

UNE VUE D'ENSEMBLE

Le marché du travail en Côte d'Ivoire est dynamique mais il est marqué par un fort taux de chômage et de sous emploi notamment chez les jeunes.



1. Secteurs en Croissance et Opportunités d'Emploi

Technologie et Numérique:

La transformation digitale des entreprises et l'essor des startups technologiques stimulent la demande pour des compétences en développement logiciel, cybersécurité et intelligence artificielle. Le gouvernement prévoit la création de près de 27 000 emplois dans ce secteur entre 2023 et 2025, avec un investissement de 5,58 milliards de francs CFA.

Agro-industrie et Transformation Alimentaire:

L'accent mis sur la transformation locale des produits agricoles, tels que le cacao et la noix de cajou, génère des besoins en spécialistes du contrôle qualité, ingénieurs en agro-industrie et gestionnaires de chaînes d'approvisionnement.

2. Infrastructures et BTP: Des projets majeurs, comme le métro d'Abidjan et l'extension du port autonome, créent une demande accrue pour des ingénieurs en génie civil, chefs de projet en construction et techniciens spécialisés.

Énergie et Mines: La découverte de nouveaux gisements et l'investissement dans les énergies renouvelables nécessitent des ingénieurs en énergies renouvelables, géologues et experts en gestion de projets énergétiques.

Santé et Télémédecine: L'adoption croissante de la télémédecine et le développement de centres de santé modernes requièrent des professionnels spécialisés en santé numérique et techniciens en imagerie médicale.

3. Défis en Ressources Humaines

Chômage des Jeunes et Sous-emploi: Le taux de chômage chez les jeunes (15-24 ans) atteint 4,7%, supérieur au taux national de 2,9%. De plus, près de 90% des jeunes employés travaillent dans le secteur informel, souvent caractérisé par des conditions précaires.

Inadéquation des Compétences:

Les entreprises signalent un manque de compétences techniques dans des secteurs clés, notamment la construction, la manufacture, le commerce, l'agriculture et la santé. Cette inadéquation entrave la productivité et l'innovation.

Formation et Transformation Numérique:

Le déficit de formation adéquate en compétences numériques freine la compétitivité des entreprises. Les experts soulignent la nécessité de stratégies globales pour renforcer les capacités des ressources humaines et retenir les talents sur le continent.

- 1. aractéristiques du marché du travail ivoirien : Prédominance de l'emploi informel : Environ 89,2% des emplois en Côte d'Ivoire sont informels, avec une proportion légèrement plus élevée chez les femmes (94,5%) que chez les hommes (85,5%). Emploi vulnérable : Le taux d'emploi vulnérable est de 71,1%, affectant davantage les femmes (82,5%) que les hommes (63,1%).
- 2. Secteurs d'emploi : L'agriculture demeure le principal employeur, suivie par le secteur des services, notamment le commerce, le transport et la finance.

3. Initiatives pour Améliorer le Marché du Travail
Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT): Lancé en mai 2024, le SIMT vise à formaliser et renforcer l'observation du marché du travail, essentiel pour relever les défis du chômage et de la pauvreté. Il facilite la collecte et l'analyse des données pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

4. Stratégie Nationale Intégrée de Promotion des Emplois du Numérique (SNIPEN): Cette stratégie, élaborée avec l'appui de l'Organisation internationale du travail (OIT), se concentre sur le renforcement des compétences numériques, la reconversion professionnelle, l'insertion des diplômés et l'entrepreneuriat numérique.

En conclusion, le marché du travail ivoirien en 2025 est marqué par une croissance significative dans plusieurs secteurs clés, offrant des opportunités d'emploi diversifiées. Cependant, des défis subsistent, notamment en matière de chômage des jeunes, d'adéquation des compétences et de formation aux nouvelles technologies. Les initiatives gouvernementales, telles que le SIMT et la SNIPEN, visent à répondre à ces enjeux pour favoriser une meilleure intégration des ressources humaines dans le tissu économique national.

Nous avons trouvé intéressant et pertinent de conclure cet article avec l'étude de rémunération sur les salaires africains réalisée par le cabinet Grey Search Africa

<https://greysarchafrica.com/>



CAP SUR

L'innovation RH désigne l'ensemble des nouvelles pratiques, outils et stratégies visant à optimiser la gestion des ressources humaines.

L'INNOVATION RH

En 2025

CACAO_RH

L'innovation RH repose sur la transformation digitale, l'intelligence artificielle, l'analytique RH et des approches centrées sur l'expérience collaborateur

DE QUOI PARLE-T-ON?

L'innovation RH en Afrique : Un contexte unique et prometteur. L'Afrique est un continent en pleine transformation, marqué par une population jeune, une urbanisation rapide et une adoption croissante des technologies numériques. Ces facteurs stimulent l'innovation RH dans plusieurs domaines :

a) Digitalisation des processus RH

Dans de nombreux pays africains, des solutions innovantes émergent pour simplifier les processus de recrutement, de formation et de gestion des talents. Des startups telles que Jobberman (Nigeria), Giraffe (Afrique du Sud) ou Shortlist (Kenya) utilisent des technologies comme l'intelligence artificielle et le machine learning pour automatiser la sélection des candidats et améliorer le matching des compétences.

b) Formation et développement des compétences

Avec une demande croissante pour des compétences en TIC, de nombreuses entreprises africaines investissent dans des plateformes de formation en ligne comme Andela, qui connecte les talents africains aux entreprises technologiques mondiales. D'autres initiatives locales, telles que Yusudi (Kenya) ou African Management Institute, misent sur le développement du leadership et des soft skills.

c) Inclusion et diversité

L'innovation RH en Afrique intègre également des approches axées sur l'inclusion, comme le soutien aux femmes entrepreneurs, l'intégration des travailleurs ruraux et la promotion de l'emploi pour les jeunes dans les secteurs informels.

Les tendances globales en innovation RH :

À l'échelle mondiale, les entreprises adoptent des approches révolutionnaires pour attirer, retenir et développer les talents dans un marché du travail de plus en plus compétitif.

a) L'utilisation des technologies avancées

L'intelligence artificielle (IA) est utilisée pour automatiser le tri des CV, analyser les performances des employés et prédire les besoins en compétences futures. Des outils comme Workday et Humu ou workelo offrent des solutions personnalisées pour optimiser l'expérience employé. Les plateformes collaboratives, telles que Slack ou Microsoft Teams, favorisent un environnement de travail hybride plus interactif.



L'expérience employé au cœur des priorités

Les entreprises mettent en place des politiques favorisant le bien-être, la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle. Le télétravail, les semaines de quatre jours et les espaces de travail collaboratifs se généralisent pour améliorer la productivité et la satisfaction.

c) La montée des pratiques RH basées sur les données

L'analyse des données RH permet de prendre des décisions éclairées sur les promotions, les besoins en formation et les politiques d'engagement. Les entreprises investissent dans des outils d'analyse prédictive pour anticiper les départs et comprendre les dynamiques organisationnelles.

C'EST LE BON MOMENT!



LES DEFIS & OPPORTUNITES EN AFRIQUE

Malgré des progrès notables, certains défis demeurent : l'accès limité à l'internet dans certaines zones, le manque de financement pour les startups RH et les disparités entre les zones urbaines et rurales. Cependant, ces obstacles représentent aussi des opportunités pour les entreprises de proposer des solutions adaptées aux besoins locaux.

En conclusion :

L'innovation RH, qu'elle se développe en Afrique ou ailleurs dans le monde, repose sur une vision partagée : faire des ressources humaines un moteur de transformation stratégique. Si l'Afrique continue d'intégrer les technologies tout en adaptant les pratiques aux réalités locales, elle pourrait devenir un laboratoire d'idées novatrices pour l'ensemble du monde.

L'avenir des RH sera marqué par une collaboration accrue entre les humains et les technologies, une personnalisation des expériences employées et une attention particulière à la durabilité et à l'inclusion. Dans ce contexte, les entreprises qui investissent dès aujourd'hui dans l'innovation RH se positionneront comme des leaders du changement.

On ne peut parler d'innovation RH sans aborder la question de l'intelligence artificielle,

L'intelligence artificielle (IA) a cessé d'être un simple sujet de science-fiction pour devenir une réalité transformatrice dans de nombreux domaines, y compris la gestion des ressources humaines (GRH). Imaginez une entreprise où le premier contact avec le candidat potentiel n'est pas un recruteur humain, mais un chatbot, capable d'analyser instantanément le CV et de poser des questions pertinentes pour évaluer les compétences. Cet exemple illustre à quel point l'IA redéfinit le paysage des RH.

Depuis quelques années, les technologies d'IA et d'automatisation s'imposent dans le secteur des RH, promettant d'améliorer non seulement l'efficacité mais aussi la précision des processus. Ces technologies permettent de traiter des volumes de données immensément larges bien plus rapidement et efficacement que les méthodes traditionnelles.

L'intégration de l'IA vise avant tout à optimiser les opérations. Les processus fastidieux et répétitifs, tels que le tri des candidatures, peuvent être automatisés, libérant ainsi le personnel RH pour des tâches à plus haute valeur ajoutée. De plus, l'utilisation de données pour la prise de décision permet une gestion plus stratégique des talents.

L'IA offre des outils puissants pour le recrutement, par exemple en utilisant le traitement du langage naturel pour analyser les CV et identifier automatiquement les candidats correspondant le mieux aux postes. L'analytique prédictive peut également anticiper quels employés sont susceptibles de partir, permettant d'intervenir préventivement avec des mesures incitatives.

Cependant, la route vers l'automatisation des RH n'est pas sans embûches. La protection des données et la vie privée des candidats et employés sont des préoccupations majeures. De plus, l'algorithme d'IA doit être conçu pour éviter les biais systémiques qui pourraient défavoriser certains groupes de candidats, renforçant ainsi les inégalités au lieu de les réduire.

Avec l'IA prenant en charge les tâches administratives, les professionnels des RH peuvent concentrer leurs efforts sur l'accompagnement et le développement stratégique des talents. Ce changement de rôle nécessite de nouvelles compétences en matière d'analyse de données et de conseil personnel, faisant des RH un partenaire stratégique essentiel pour la direction de l'entreprise.

Pour réussir l'intégration de l'IA, il est crucial de commencer par une analyse approfondie des besoins de l'entreprise et des capacités technologiques existantes. Une mise en œuvre réussie implique une mise à niveau des systèmes existants pour qu'ils supportent les nouvelles technologies, ainsi qu'une formation continue des équipes RH.

L'IA offre des opportunités considérables pour transformer la gestion des RH en un atout stratégique puissant. Toutefois, cette transformation doit être abordée avec prudence pour surmonter les défis éthiques et opérationnels.

Il appartient aux départements RH de s'appropriier ces outils et de les adapter à leur contexte spécifique, intégrant ainsi l'innovation au cœur de leur stratégie de gestion des talents.

Dr.Ahmed TRAORE
DRH UNIWAX - Groupe VLISCO



“La plus grande contribution d’un leader est de faire des autres des leaders”
Simon Sinek



LES OUTILS RH



Les outils RH digitaux en Afrique : Une révolution en marche

L'Afrique connaît une transformation rapide de ses systèmes de gestion des ressources humaines (RH) grâce aux outils digitaux. Face à l'essor des nouvelles technologies, de nombreuses entreprises africaines adoptent des solutions innovantes pour répondre aux défis spécifiques de leur contexte socio-économique. Cet article explore les principaux outils digitaux RH en Afrique, leurs avantages, et leur impact sur la gestion du capital humain



La gestion des RH en Afrique est confrontée à des défis uniques :

Diversité culturelle : Une multiplicité de langues, de pratiques et de cadres réglementaires.

Croissance rapide des PME : Les petites et moyennes entreprises représentent une grande partie de l'économie.

Accès limité aux infrastructures numériques : Certaines zones rurales restent sous-connectées.

Dans ce contexte, les outils digitaux RH jouent un rôle clé pour moderniser les processus, améliorer la productivité, et fidéliser les talents.

Les outils RH digitaux populaires en Afrique

1. Systèmes de gestion des talents

Ces plateformes permettent aux entreprises de recruter, former et fidéliser leurs talents

Workforce Africa : Une solution locale adaptée aux besoins des PME africaines pour le suivi des performances et la formation continue.

Shortlist : Populaire au Kenya et en Afrique de l'Est, cet outil aide à identifier les candidats qualifiés en automatisant le processus de sélection.

2. Logiciels de gestion des paies et avantages sociaux

Les entreprises doivent naviguer dans un labyrinthe de réglementations fiscales et sociales :

AfricaPaieRH (Paris) : Une plateforme intégrée qui gère la paie, les congés et la conformité fiscale.



3. Outils de formation en ligne et développement:

Le manque d'accès à des formations traditionnelles pousse les entreprises à adopter des solutions en ligne

Go1 : Originaire d'Afrique du Sud, Go1 propose une vaste bibliothèque de cours en ligne pour la formation des employés.

EdTech Solutions : Des startups comme Eneza Education offrent des outils de microapprentissage via les téléphones mobiles.

4. Plateformes de gestion des performances

Le suivi des performances est crucial pour motiver les employés et identifier les talents :

Sycamore : Utilisé en Afrique de l'Ouest, cet outil aide à aligner les objectifs des employés avec ceux de l'entreprise.

TeamApp : Une application légère, adaptée aux équipes mobiles et dispersées.

5. Outils de recrutement

Le recrutement digital simplifie la recherche et la sélection de talents :

Jobberman : Présent au Nigeria, Jobberman connecte les entreprises aux talents locaux.

BrighterMonday : Utilisé en Afrique de l'Est, il offre des solutions de recrutement basées sur l'intelligence artificielle.

Les avantages des outils RH digitaux en Afrique

1. Amélioration de l'efficacité : Automatisation des tâches répétitives (paie, gestion des congés, etc.).

2. Réduction des coûts : les entreprises peuvent éviter des investissements coûteux dans des solutions internationales



QUELS SONT LES DEFIS CLES LIES A L'ADOPTION DES OUTILS DIGITAUX

1. Infrastructure numérique limitée : Le faible accès à l'Internet dans certaines régions ralentit l'adoption.
2. Coût initial : Certaines PME peuvent trouver ces solutions onéreuses.
3. Formation et adoption : Les employés doivent être formés pour utiliser ces outils efficacement.
4. Sécurité des données : La protection des données personnelles reste un enjeu crucial.

5. Les tendances émergentes

Intelligence artificielle : Les outils basés sur l'IA optimisent le recrutement et le développement des compétences.

Analyse prédictive : Anticipe les besoins en talents et réduit le turnover.

HR Tech localisé : Les startups africaines développent des solutions spécifiques aux besoins régionaux.

Mobile-first : Des applications adaptées aux téléphones portables pour s'aligner avec les usages locaux.

6. Impact des outils RH digitaux sur l'économie africaine

Les outils digitaux RH soutiennent : La productivité des entreprises, une meilleure gestion des employés conduit à de meilleurs résultats.

L'employabilité : Grâce aux plateformes de formation et de développement.

L'inclusion : Des solutions adaptées à toutes les tailles d'entreprises, des PME aux grandes multinationales.

Conclusion :

L'adoption d'outils RH digitaux en Afrique représente une avancée majeure pour moderniser les pratiques de gestion des talents. Bien que des défis subsistent, les solutions innovantes locales et internationales continuent de transformer le paysage RH du continent.

INVESTIR DANS CES OUTILS EST UNE ÉTAPE CLÉ POUR CONSTRUIRE UN FUTUR COMPÉTITIF ET DURABLE POUR LES ENTREPRISES AFRICAINES.

PORTAIT D'EXPERTE

SORAYA DIAKITE

FONDATRICE SSD CONSULTING - CABINET DE RECRUTEMENT

PASSIONNÉE TÊMÉRAIRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU RECRUTEMENT DIGITAL

Soraya Salloub Diakite est consultante en recrutement et fondatrice de SSD HR Consulting, jeune entreprise qui accompagne les talents dans leur recherche d'opportunités ainsi que les organisations et les entreprises dans leurs recrutements sur mesure. Passionnée d'interactions, cette chasseuse de têtes a une vision résolument optimiste des Ressources Humaines : Selon elle, la Côte d'Ivoire et, à plus grande échelle, l'Afrique regorgent de talents que les acteurs des RH doivent accompagner au mieux pour créer une synergie entre les professionnels, les environnements prêts à accueillir leurs compétences et in fine la performance.

Diplômée en Communication et en Ressources Humaines, cette ancienne responsable recrutement a eu une riche expérience en cabinets de conseil, dans des environnements compétitifs et exigeants en France et en Côte d'Ivoire.

Soraya va à la rencontre des talents, qu'ils soient en Afrique ou à l'international, notamment grâce aux réseaux sociaux professionnels ou encore lors d'événements professionnels en lien avec leurs différents secteurs d'activités. Le but est de créer des connexions significatives entre eux et les opportunités tout en optimisant les process. La clé pour optimiser son processus de recrutement ? L'art d'écouter, pour comprendre le projet professionnel du candidat et le besoin à combler de l'entreprise





LE SOURCING SOCIAL

Les baby-boomers partent à la retraite, et emportent leur expérience avec eux. Les Millennials et la Génération Z défient les codes de la culture d'entreprise. Le travail en freelance devient une alternative viable au salariat... Autant de bouleversements qui agitent aujourd'hui le monde du travail ! Dans ces conditions, peut-on espérer continuer à recruter efficacement sans adapter ses méthodes ?

Les techniques de recrutement qu'utilisent encore la plupart des entreprises sont tout simplement dépassées. La preuve est là : malgré l'essor des outils de marketing RH, la plupart des entreprises se plaignent de difficultés de sourcing. Elles ne savent plus où trouver les meilleurs Talents. Il est donc temps de changer de manière de faire et d'adopter de nouvelles méthodes d'acquisition de Talents. Sur un marché du travail en pleine évolution, le Social Sourcing se révèle un outil RH inattendu mais efficace.

La montée en puissance de l'offre d'outils RH a considérablement facilité la transition des entreprises vers la digitalisation de la gestion RH... Jusqu'à un certain point.

Elle classe par fonction une très large sélection des outils qui sont aujourd'hui au service des équipes RH. Il s'agit là d'outils digitaux utilisés aussi bien pour la diffusion d'annonces, la co-optation, le recrutement sur les réseaux sociaux, l'Employer Branding, ou le suivi des candidatures. L'offre est diversifiée. De quoi trouver une solution à tous les défis auxquels font face les recruteurs, n'est-ce pas ? Bien sûr que non. L'écosystème de la HR Tech – et du marketing RH – est aujourd'hui si sophistiqué qu'il induit en confusion la plupart des équipes RH. Pendant qu'elles perdent leur temps à étudier le marché pour choisir le prochain ATS, leurs concurrents engagent les meilleurs candidats. Et leur premier outil pour y parvenir est accessible à toutes les entreprises : il s'agit des réseaux sociaux.

SANS PASSION, RIEN NE PEUT ÊTRE ACCOMPLI.





LES PARTENAIRES DE CACAO_RH

Votre SIRH tout-en-un, taillé sur mesure pour l'Afrique

Avec AfricaPaieRH, pilotez tous vos processus RH en toute simplicité, du recrutement, de la gestion des congés à l'émission des bulletins de paie.

Centralisez, Simplifiez votre gestion administrative du personnel



En tant que cabinet de recrutement et de conseil, Agiloya Afrique s'engage à faire grandir les talents et les organisations à travers une approche généreuse, éthique et tournée vers l'excellence.

Leurs missions, alignées avec les valeurs portées par Cacao_RH magazine, visent à transformer durablement le domaine des ressources humaines en Afrique, en apportant des solutions innovantes et impactantes.



Davila vous propose ses services en tant que formatrice et Consultante spécialisée dans les secteurs de l'Accueil, l'Expérience Client et les Codes du Luxe.

Sa mission : Vous permettre de faire vivre une Expérience Client unique et inégalable à travers des prestations haut standing de qualité.

En tant qu'expert en la matière (grise), Grey Search Africa met à profit ses compétences pour dénicher ces quelques rares talents capables d'apporter un réel avantage compétitif.



CACAO_RH MAGAZINE





Cacao_rh Magazine

Le média qui met en avant l'innovation RH sur la terre du Cacao.

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce projet.

Votre engagement, votre créativité et votre dévouement ont été essentiels pour donner vie à cette première édition.

Un merci tout particulier à :

- Yves-Rolland ALLIMAN, pour votre vision et votre leadership qui ont guidé chaque étape de ce projet. Merci

- Ahmed DIARRA et Ahmed TRAORE, pour votre expertise et votre aide dans la rédaction et la coordination des contenus.

Pour toutes ces dames et ces messieurs qui se sont pris au jeu du crépitement des flashes sans sourciller (Soraya DIAKITE, Malika MARCEAU, Davila SHOLAY, Paul-Cédric GUEI, David N'GORAN)

Jean-Louis BOLI BI, pour tes idées et ton soutien précieux tout au long du processus.

Mariam MEITE pour ton accompagnement bienveillant.

Je remercie également le Royal Work Club de nous avoir accueillis dans un cadre aussi inspirant pour le shooting. Votre espace a su mettre en valeur notre équipe et notre vision.

Un grand bravo à notre talentueux photographe Romso Director et à toute l'équipe technique pour leur professionnalisme et leur créativité. Vos compétences ont permis de capturer l'essence même de notre magazine.

Enfin, un immense merci à tous ceux qui, de près ou de loin, ont apporté leur pierre à l'édifice. Ce magazine est le fruit d'un travail collectif, et je suis fière de ce que nous avons accompli ensemble.

Merci pour votre confiance, votre passion et votre engagement.

Avec toute ma reconnaissance,
Daoula

MAISON DEEYA



*Quand la gourmandise rencontre l'élégance, savourez des créations
uniques et gourmandes*

Abidjan - Route de Faya, non loin de la pharmacie St Martin

+225 07 13 751 676

maisondeeya@diadelice.com

Location de véhicules de luxe

- Navette depuis l'aéroport
- Chauffeur privé
- Mariage et autres événements



(225) 0709298747
(225) 0709013936



lfentreprises01@gmail.com



(225) 0565394292



LF ENTREPRISES



LF_ENTREPRISES



LF ENTREPRISES