

CACAO_RH

MAGAZINE N°2

20 JUILLET



DOSSIER SPECIAL

Expérience collaborateurs faire de chaque talent une priorité.
Inspirer - Connecter - Transformer

POURQUOI PLONGER DANS L'UNIVERS CACAORH?

Ce n'est pas juste un média.

C'est un mouvement qui transforme les
RH en Afrique.

Daoula ZOUMBOI

Chez Cacao_RH Média, nous croyons que les Ressources Humaines sont la clé de la transformation de nos organisations africaines. C'est pourquoi nous avons créé bien plus qu'un simple média : une plateforme vivante, un écosystème d'intelligence RH, au service de l'innovation, du dialogue et de la montée en puissance des talents RH sur le continent.

Cacao_RH Média :

***Le média qui connecte,
inspire et transforme les
RH en Afrique***



- **Le Magazine Cacao_RH**

Chaque numéro propose des dossiers de fond, des portraits inspirants, des outils pratiques, et des témoignages puissants. Un miroir fidèle des enjeux RH africains, écrit avec le cœur et l'exigence.

- **Le Salon Future of Work Africa :**

Un rendez-vous annuel inédit en Côte d'Ivoire, où se croisent grandes entreprises, startups, écoles RH et experts pour penser ensemble l'avenir du travail en Afrique.

- **Les Masterclass & Webinars Cacao_RH :**

Des formats dynamiques pour creuser les grandes thématiques RH : marque employeur, leadership, collaboration RH-managers, QVCT... Avec des intervenants de qualité et des échanges concrets.

- **Le Coaching by Cacao_RH**

Un accompagnement humain et sur-mesure pour les DRH, les managers et les jeunes talents RH, avec des programmes comme OSE, pour révéler les potentiels et renforcer la posture.

- **Les Baromètres RH**

Des enquêtes terrain pour capter la réalité RH en Afrique francophone : moral des RH, santé mentale, expérience collaborateur, enjeux de demain. Des données inédites pour nourrir les décisions.

- **La Boîte à Outils RH**

Des kits pratiques, simples et puissants pour les professionnels RH et les managers : fiches, modèles, checklists... le tout dans une approche 100 % terrain et adaptée au contexte africain.

- **L'Instant RH (Podcast)**

La voix des RH d'Afrique. Des conversations authentiques avec celles et ceux qui font bouger les lignes sur le terrain.

Cacao_RH Média, c'est une conviction forte :

- les RH africains méritent un média à leur image,
- des espaces de parole,
- des outils concrets,
- et des temps forts pour se retrouver, se former et s'élever.

Bienvenue dans l'aventure Cacao_RH.

Bienvenue dans un média qui vous ressemble.



REDACTRICE EN CHEFFE



DAOULA ZOUMBOI

JOURNALISTE RH



Daoula ZOUMBOI

Hubert KOUAME

Stephanie MANGUE

CONTRIBUTEURS PRINCIPAUX



- JEAN-JACQUES CHATELAIN MACGUIL : DRH YESHI GROUPE
- Nina KABA : DRH AGENCE EMPLOI JEUNE
- Fatouma MBIANDA : DRH GROUPE AVOS
- Aurélie MEMELIWANDO : DRH SCHNEIDER ELECTRIC AFRIQUE
- Youna BAGATE : DRH AERIA
- Ahmed FAMAN DIARRA : DRH ECOBANK
- Lewis EKRA : DRH GROUPE MERCY COPS
- Ahmed TRAORE - DRH UNIWAX

DIRECTEUR ARTISTIQUE



Benié Zahi Jacques

PHOTOGRAPHE - EQUIPE TECHNIQUE



ROMSO DIRECTOR

JEAN-LOUIS BOLI BI

AUTRES CONTRIBUTEURS



- Aude ADANGBA : experte en coaching chez coaching WAYS
- Jessica PICCOLI : Experte en happy therapie chez light up your happiness
- Professeur kouame : Expert en sante mentale
- Sadia tanko : Experte en sante emotionnelle
- Jessica dougna : Experte en sante mentale chez EZRA SANTE
- SORAYA DIAKITE : Experte en recrutement chez ssd consulting



SOMMAIRE

06 Edito

- L'expérience collaborateur, une rencontre humaine avant tout.
- Agenda events RH

08 Le grand dossier

- Définition & Piliers de l'expérience collaborateur
- État des lieux en Afrique
- Baromètre Cacao_RH
- L'expérience collaborateur, miroir de nos organisations
- Interview croisée : Trois regards sur la même réalité : RH – Manager – Collaborateur
- Entreprises modèles : Focus Côte d'Ivoire

10 Regards d'experts

- Les nouvelles voix du leadership RH
- Parole de psychologue
- Santé mentale
- Intelligence émotionnelle

12 Paroles de DRH

- Ceux qui vivent l'entreprise au quotidien
- Parole de DRH : Ce que j'ai changé dans mon organisation

14 Tendances RH & boîte à outils

- Les outils au service de l'humain
- Applications RH du quotidien
- Ressources pratiques

16 Bonus

- Les coulisses de ce deuxième numéro
- Merci à nos lecteurs et contributeurs



LF ENTREPRISES

Location de véhicules de luxe

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



(225) 0709298747
(225) 0709013936

lfentreprises01@gmail.com

(225) 0565394292

LF ENTREPRISES **LF_ENTREPRISES** **LF ENTREPRISES**

LOCATION DE VÉHICULES DE LUXE



EDITO

Et si l'avenir des entreprises africaines se jouait... dans le vécu quotidien de leurs collaborateurs ? Ce deuxième numéro de Cacao_RH Magazine est une invitation à ralentir, observer, écouter, comprendre. Comprendre que l'expérience collaborateur n'est pas un luxe, mais un levier stratégique, un révélateur de culture, un moteur de performance durable.

Du premier contact d'un candidat avec votre marque employeur à la dernière page de son aventure dans votre entreprise, chaque instant compte. Chaque mot, chaque attention, chaque action tisse le fil invisible d'une relation de confiance – ou le détricote.

Nous avons voulu explorer, dans ce dossier spécial, la richesse des parcours, la puissance de la reconnaissance, la beauté des liens humains tissés dans les organisations, mais aussi les zones d'ombre : désengagement, mal-être, fuite des talents, solitude des managers.

À travers des témoignages de DRH, des analyses de terrain, des outils concrets, et la parole d'experts en santé mentale, ce numéro porte la voix d'une Afrique RH lucide, courageuse, créative. Une Afrique qui ose remettre l'humain au cœur du système. Et parce que nous voulons aller plus loin, nous lançons le 1er Baromètre National de l'Expérience Collaborateur en Côte d'Ivoire : un outil de mesure, de diagnostic, mais surtout d'action pour bâtir ensemble les environnements de travail que nous méritons. Rejoignez le mouvement. Répondez au baromètre. Nourrissez le débat. Et surtout : soyez les bâtisseurs de cultures d'entreprise qui inspirent et qui élèvent. Avec chaleur et conviction,

Daouta

REDACTRICE EN CHEFFE

L' 'expérience collaborateur effet de mode? est t'il un outil de rétention? Contribue t'elle à la performance de l'entreprise ?

La performance d'une entreprise est la contribution de plusieurs facteurs:

financiers, humains, innovation, produits services et croissance... Cibler cette performance exige une fluidité organisationnelle, un engagement des ressources humaines, une maîtrise des charges d'exploitation et surtout innover, gagner des parts de marché afin de rester compétitif. Mais aujourd'hui comment cette expérience collaborateur contribue t'elle à la rentabilité de l'entreprise? Les organisations matures comprennent que le capital humain reste l'enjeu central de la performance d'une entreprise et l'expérience collaborateur est devenu un levier stratégique... Dans un premier temps, l'entreprise à travers ses ressources humaines pense à travailler à la satisfaction de leur clientèle, concept très facile à dire, à écrire mais à la réalité la satisfaction de la clientèle est cruciale dans nos organisations et extrêmement difficile à réaliser tant les enjeux sont énormes et comportent de nombreux détails quelques soit le secteur d'activité... Le concept de la symétrie des attentions contribue au renforcement de l'expérience collaborateur... L'expérience interne et celle des collaborateurs doivent être impulsés par la DRH avec le sponsor de la direction générale puis du soutien du comité de direction et surtout des managers de proximité qui doivent contribuer à cette excellente expérience collaborateur...

Ces managers doivent être les garants de cette expérience collaborateur et surtout le relais de la politique RH, en étant disponible, à l'écoute, favoriser un climat de travail sain, et une culture du feedback. Cette bienveillance à l'égard du collaborateur va faciliter sa production, son innovation, son engagement, sa performance. Bien évidemment, l'action des managers n'est possible que lorsque la politique RH en place permet tous les éléments cités plus haut et surtout maintenir une expérience interne mémorable pour les collaborateurs. Cette expérience interne doit démarrer par plusieurs actions, le renforcement de la marque employeur interne par la résolution des problématiques internes qui sont cruciaux pour les collaborateurs (formation, mobilité interne, plan de carrière, rémunération, dialogue social...)



UNE RENCONTRE HUMAINE AVANT TOUT

La DRH doit créer en principe des promoteurs, des ambassadeurs pour l'entreprise qui vont avoir un impact sur la marque employeur en interne et surtout sur la marque employeur externe qui est aussi un levier de performance. Chaque collaborateur n'entre pas simplement dans une entreprise. Il entre dans une histoire. A nous d'en faire une belle rencontre.

'Ahmed FAMAN DIARRA' - DRH ECOBANK

AGENDA RH

Agenda RH – Les rendez-vous qui façonnent l'avenir des Ressources Humaines

Parce que l'univers RH bouillonne d'initiatives inspirantes, l'Agenda RH vous donne rendez-vous avec les événements clés à ne pas manquer. Conférences, masterclass, salons, rencontres d'experts... Retrouvez ici le meilleur de l'actualité RH en Côte d'Ivoire et en Afrique pour rester connecté·e, informé·e et inspirant

Table Ronde RH – 18 septembre 2025

IA & Culture d'Entreprise : réinventer les RH en Afrique. Organisée par Cacao_RH Média en partenariat avec Optimale RH, cette table ronde réunira DRH, dirigeants et experts autour de deux questions clés :

- Comment faire collaborer IA et RH ?
- Comment renforcer la culture d'entreprise en Afrique ?

Un rendez-vous stratégique pour penser l'avenir du travail, croiser les regards et construire des solutions concrètes, ancrées dans nos réalités.

18 SEPTEMBRE

IA & RH

COMMENT TRAVAILLER ENSEMBLE ?

CULTURE D'ENTREPRISE: COMMENT LA RENDRE PLUS FORTE DANS NOS ENTREPRISES EN AFRIQUE ?



RH AWARDS 2025

CÉLÉBRER L'EXCELLENCE EN CÔTE D'IVOIRE

Le 22 août prochain, les RH Awards reviennent pour une 9^e édition placée sous le signe de l'innovation et de l'engagement. Véritable vitrine des meilleures pratiques RH, cet événement prestigieux réunit chaque année les acteurs qui façonnent le monde du travail en Côte d'Ivoire. Une soirée d'inspiration, de reconnaissance... et de fierté pour toute la communauté RH !

LE GRAND DOSSIER EXPERIENCE COLLABORATEUR



Le grand dossier

Il y a des sujets qui nous bousculent parce qu'ils touchent au cœur. L'expérience collaborateur en fait partie. Ce n'est pas un simple programme RH. C'est une philosophie d'entreprise, une posture managériale, une manière d'honorer la valeur humaine dans chaque geste, chaque processus, chaque décision.

Chez Cacao_RH, nous croyons que l'expérience collaborateur est le thermomètre silencieux de nos cultures d'entreprise. Elle révèle ce que l'on valorise vraiment — au-delà des beaux discours et des chartes affichées.

Pourquoi maintenant ?

Parce que la Côte d'Ivoire, comme beaucoup de pays africains, connaît une transformation rapide du monde du travail.

Les jeunes générations veulent plus qu'un emploi : elles veulent du sens, du respect, une trajectoire.

Parce que les crises (sanitaires, économiques, psychologiques) ont révélé les fragilités internes de nos organisations... mais aussi leur capacité à se réinventer.

Parce que les talents s'en vont parfois, non pas pour de meilleurs salaires, mais pour un meilleur traitement humain.

Ce que vous trouverez dans ce dossier

Dans les pages qui suivent, nous vous proposons :

une définition claire et des piliers concrets pour structurer votre démarche,

un état des lieux exclusif de la situation en Afrique francophone,

des témoignages de DRH, de managers et de collaborateurs qui vivent cette réalité au quotidien, des outils concrets pour lancer ou améliorer votre stratégie,

et surtout... une invitation à agir autrement.

Une nouvelle ère commence. Faire de l'entreprise un lieu où l'on se sent reconnu, entendu, grandi.

Un lieu où l'on ose dire ce qui ne va pas, mais aussi célébrer ce qui fonctionne.

Un lieu où la performance ne se construit pas contre l'humain, mais avec lui.

C'est possible. Et c'est maintenant.

*Bienvenue dans ce dossier spécial **Expérience Collaborateur**. Que ces pages vous inspirent, vous provoquent, vous outillent — et vous accompagnent.*

www.cacaorhmagazine.com

DÉFINITION & PILIER DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

Et si l'on arrêta de parler d'expérience collaborateur comme d'un concept flou ? Si l'on commençait à la vivre pleinement, à l'assumer stratégiquement, à la porter avec fierté ? Aujourd'hui, les talents africains ne demandent pas seulement un salaire ou un poste bien défini. Ils veulent une expérience. Un cadre de travail qui les respecte, les stimule, les sécurise et les projette. L'expérience collaborateur n'est plus une option — elle devient une colonne vertébrale.

De quoi parle-t-on exactement ?

L'expérience collaborateur, c'est l'ensemble des interactions, émotions, perceptions vécues par un salarié tout au long de son parcours dans l'entreprise. Elle commence bien avant l'embauche, lors du premier contact avec la marque employeur, et se poursuit jusqu'au départ parfois même au-delà, dans le souvenir laissé.

Elle est influencée par : les process RH, le style managérial, la culture d'entreprise, les outils internes, et surtout... par la cohérence entre les discours et les actes.

Pourquoi est-ce devenu essentiel ? Parce que l'époque a changé. Les nouvelles générations veulent du sens, de la reconnaissance, de la flexibilité, de l'équité. Elles osent dire non à des entreprises qui ne les écoutent pas. Dans un monde concurrentiel, où les meilleurs talents sont sollicités de toutes parts, l'expérience collaborateur devient un avantage stratégique. Elle impacte : la fidélisation, la performance individuelle, la cohésion d'équipe, la réputation externe, et même la santé mentale des équipes RH.

5 piliers d'une expérience collaborateur réussie

1. L'Onboarding : Premier contact, première empreinte
Un accueil structuré, humain et inspirant. C'est ici que tout commence. Un salarié mal accueilli met trois fois plus de temps à s'engager.

2. La Qualité du Management

Un bon manager peut sauver une mauvaise organisation. Un mauvais manager peut ruiner la meilleure des stratégies.

L'écoute, la disponibilité, la clarté des attentes, la gestion des conflits : tout compte.

4. Le Bien-être et la sécurité psychologique

Des conditions de travail dignes, une politique QVCT réelle, un espace pour parler de ce qui ne va pas : voilà les vrais fondements d'une fidélité long terme.

5. La Sortie : bien gérer les départs, c'est aussi soigner son image

Un départ accompagné avec respect, c'est un ancien salarié qui peut devenir ambassadeur. Ou au contraire, un détracteur silencieux mais redoutable.



"Une approche stratégique pour créer engagement & performance"

UN APPEL À L'ACTION

L'expérience collaborateur n'est pas une mode. C'est un engagement collectif entre RH, managers et direction.

C'est la capacité à se demander, chaque jour :
et si j'étais à sa place, que vivrais-je ?

Chez Cacao_RH, nous avons la conviction que l'Afrique a toutes les clés pour faire émerger une vision locale, pertinente et humaine de cette expérience.

Alors, à toutes celles et ceux qui lisent ces lignes :
que souhaitez-vous faire vivre à vos collaborateurs demain



Expérience Collaborateur en Afrique : où en est-on vraiment ?

Entre mutations économiques, quête de sens au travail et pression sur la rétention des talents, l'expérience collaborateur devient un levier stratégique incontournable pour les entreprises africaines. Mais que vivent réellement les collaborateurs sur le continent ? Quelles sont les avancées, les freins, les spécificités locales ?

Ce dossier spécial propose un état des lieux sans filtre, pour mieux comprendre, agir... et transformer durablement les pratiques RH en Afrique.

En Afrique, repenser l'expérience collaborateur, c'est reconnaître que la performance naît aussi du respect, de l'écoute et de la valorisation des singularités locales.

Daoula



ETAT DES LIEUX DE L'EXPERIENCE COLLABORATEUR

1. L'expérience collaborateur en Afrique : état général

a. Une dynamique émergente mais encore inégale

L'expérience collaborateur (EX) est de plus en plus prise en compte, notamment dans les grandes entreprises, les filiales de groupes internationaux, et certaines institutions panafricaines.

Elle reste peu structurée dans les PME locales, où la fonction RH est encore très administrative et peu stratégique.

Le concept est parfois mal compris : confondu avec la simple satisfaction des employés ou les avantages sociaux.

Leviers et freins

Leviers :

Digitalisation croissante des RH (SIRH, plateformes internes, outils d'engagement).

Montée d'une nouvelle génération de talents (plus connectée, plus exigeante).

Prise de conscience de l'importance du bien-être au travail et de la marque employeur.

Freins :

Culture hiérarchique forte et peu collaborative dans de nombreuses entreprises.

Manque de formation et de ressources dédiées à l'expérience collaborateur.

Budget limité pour les initiatives d'engagement collaborateur.

Faible intégration des managers dans les politiques RH.

Pratiques actuelles (à l'échelle du continent)

Déploiement partiel de dispositifs : onboarding digitalisé, enquêtes de satisfaction ponctuelles, team building, programmes de reconnaissance.

Absence fréquente de parcours collaborateur structuré de l'entrée à la sortie.

Collaboration RH – Managers encore trop faible.

Les entreprises ivoiriennes (notamment dans la banque, l'agroalimentaire, les télécoms) commencent à intégrer l'expérience collaborateur dans leur stratégie RH.

La guerre des talents pousse les employeurs à soigner leur marque employeur et l'environnement de travail.

Le développement de médias spécialisés comme Cacao_RH Média contribue à sensibiliser les professionnels RH à ces enjeux.

BAROMETRE RH 2025

Comprendre, comparer, transformer la fonction RH Lancéen juin dernier par nos soins, le Baromètre RH s'impose comme un outil stratégique pour éclairer les réalités de la fonction RH en Côte d'Ivoire et en Afrique francophone.

En interrogeant DRH, managers et professionnels RH sur des thématiques clés – marque employeur, expérience collaborateur, QVCT, santé mentale, collaboration avec les DG... – ce baromètre offre une photographie fidèle des pratiques, des défis et des tendances RH actuelles. Clôturé début août, il livre une promesse : permettre à chaque RH de se situer, de comprendre ce qui se passe autour de lui, et d'orienter ses choix avec lucidité.

Un outil d'observation... mais surtout d'action.

Qui peut répondre ?

DRH & Responsables RH

Chargé.e.s de recrutement, de formation ou de développement RH

Chefs d'entreprise ou managers impliqués dans les décisions RH Consultants, cabinet RH, structures publiques ou privées

Quelles thématiques abordées ?

Le questionnaire explore 10 grands champs stratégiques :

1. Marque employeur
2. Expérience candidat
3. Expérience collaborateur
4. Plan de carrière & mobilité interne
5. QVCT & RSE
6. Santé mentale & RPS
7. Collaboration RH – Managers – Dirigeant
8. Digital RH & SIRH
9. Conduite du changement RH
10. Moral & état d'esprit des RH

Chaque thématique est évaluée à travers des questions fermées simples, rapides et anonymes.

Comment seront exploitées les données ?

Les réponses seront agrégées, analysées, interprétées par la rédaction de Cacao_RH et ses partenaires experts.

Elles permettront de :

Publier un rapport visuel et impactant à la rentrée (septembre 2025)

Identifier les forces et faiblesses globales des pratiques RH en Côte d'Ivoire

Comparer les résultats par secteur d'activité, taille d'entreprise et fonction RH

Mettre en lumière des recommandations pratiques et réalistes pour faire progresser les RH

Pourquoi c'est important d'y répondre ?

Parce que chaque réponse compte.

Parce que c'est ensemble que nous ferons progresser les RH africains.

Parce qu'il est temps que la voix des RH de Côte d'Ivoire soit écoutée, mesurée, reconnue.

En répondant à ce baromètre, vous ne donnez pas juste une opinion.

Pourquoi c'est important d'y répondre ?

Parce que chaque réponse compte.

Parce que c'est ensemble que nous ferons progresser les RH africains.

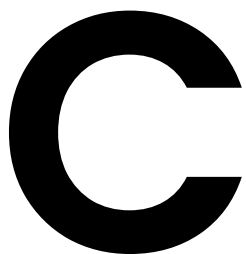
Parce qu'il est temps que la voix des RH de Côte d'Ivoire soit écoutée, mesurée, reconnue.

En répondant à ce baromètre, vous ne donnez pas juste une opinion.

Vous contribuez à bâtir une vision collective, panafricaine, ambitieuse.



ENTREPRISES MODELES – FOCUS SUR LA CÔTE D'IVOIRE



es entreprises africaines qui placent
l'humain au cœur de leur stratégie

**Et si l'avantage concurrentiel le plus durable...
c'était l'humain ?**

Partout en Côte d'Ivoire et en Afrique francophone, des entreprises prennent ce pari audacieux : faire de l'expérience collaborateur un levier stratégique, et non un simple projet RH de plus.

On les reconnaît à des détails qui changent tout :

un onboarding pensé comme une rencontre humaine, une culture managériale tournée vers l'écoute, des parcours de développement personnalisés, un dialogue social authentique, et surtout, une attention réelle portée au bien-être, à la santé mentale et à la reconnaissance. Ces entreprises inspirent. Parce qu'elles ont compris que l'engagement ne se décrète pas. Il se cultive. Il se mérite. Il se co-construit. Dans ce numéro, Cacao_RH vous emmène à la découverte de ces structures qui osent faire différemment, qui investissent dans leurs équipes, qui écoutent, qui innovent, qui testent. Elles sont petites, grandes, publiques ou privées. Elles ont un point commun : elles croient que prendre soin des collaborateurs, c'est aussi prendre soin de la performance, de l'image et de la pérennité.

Et si demain, elles devenaient la norme ?

Grandir ensemble : ces entreprises qui misent sur la croissance humaine pour accélérer la performance
Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes.

Et certaines entreprises l'ont compris mieux que d'autres. Olam Agri, EcoBank, Air Côte d'Ivoire, Orange Bank et FoxTrot font partie de ces organisations africaines qui placent la croissance des collaborateurs au cœur de leur dynamique de développement. Ce n'est pas une mode. C'est une conviction. Chez elles, former, accompagner, responsabiliser, valoriser les talents n'est pas un luxe, mais une stratégie de long terme, pleinement alignée avec les objectifs économiques. Olam Agri développe des programmes RH qui accompagnent les talents de terrain et les leaders de demain. EcoBank crée des passerelles de mobilité interne et de développement continu pour ses équipes à travers le continent. Air Côte d'Ivoire investit dans la montée en compétence de ses managers, pour faire émerger un leadership humain et responsable. Orange Bank mise sur la responsabilisation, la confiance et la reconnaissance pour créer un environnement de travail motivant. FoxTrot agit avec détermination sur le terrain, en associant excellence opérationnelle et considération humaine.

Leur point commun ? Une volonté d'accompagner avec détermination et humilité.

Une vision RH alignée avec la performance durable.

Une écoute réelle des besoins, et une capacité à ajuster les trajectoires.

Dans un contexte africain en pleine mutation, ces entreprises tracent un chemin inspirant :

celui où la croissance humaine n'est plus opposée à la rentabilité, mais en devient l'un des moteurs essentiels.

Assinie

Plongez dans l'atmosphère enchanteresse de la côte ivoirienne, notre villa de vacances est située à Assinie.

Nichée au cœur d'un paysage préservé entre lagune et océan, notre Lodge offre un cadre idyllique pour des vacances paisibles en famille ou entre amis. Par sa piscine privée et son immense jardin, profitez de la sérénité des lieux. Découvrez KIA ORA lodge, votre refuge de choix pour une escapade tropicale et inoubliable.

2 Villas
1 Studio

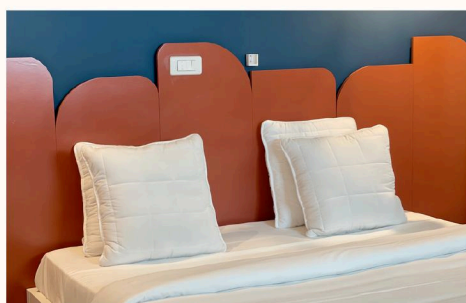
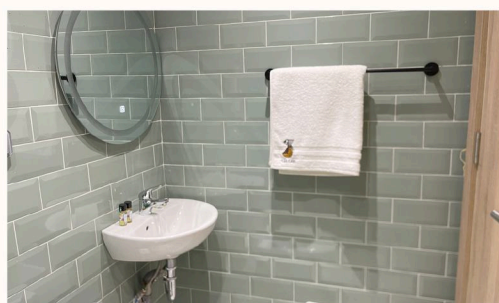
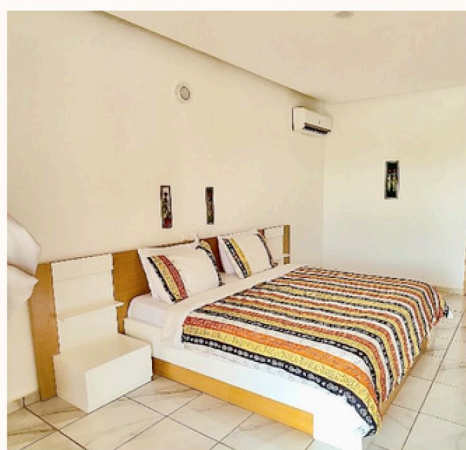
6 chambres indépendantes
2 séjours
1 terrasse
1 piscine à débordement
1 jardin de 400 m²

🛡 Gardiennage 24 / 7

📶 Wifi

📺 Chaînes câblées

❄ Climatisation



Abidjan

Kia Ora à Abidjan est un appart'hôtel moderne situé à Djorobité 1. Conçu pour offrir confort et praticité, Profitez du charme urbain et confort absolu dans nos appartements qui vous offrent un équilibre parfait entre élégance contemporaine et commodités haut de gamme.

Six F3
Trois F2

Chambres autonomes
Séjours spacieux
Buanderies
Espaces de travail
Cuisines équipées
Salle de sport



Petit déjeuner



Navette aéroport

Scannez ici



INTERVIEWS CROISEES



Interview de manager
Page 19

Interview de collbaorateur
Page 20

Interview de RH
Page 21

INTERVIEW MANAGER

J'ai longtemps cru que mon rôle de manager s'arrêtait aux résultats, aux indicateurs de performance, aux réunions hebdomadaires bien calées dans l'agenda. Puis j'ai compris : avant les chiffres, il y a des visages. Avant les objectifs, il y a des histoires. Avant les process, il y a des personnes.

Et c'est là que tout a basculé.

L'expérience collaborateur, ce n'est pas un concept RH réservé aux séminaires ou aux grandes entreprises. C'est le cœur battant de la relation entre un manager et ses équipes. C'est cette capacité à voir plus loin que le poste, à comprendre la personne dans son entièreté : ses talents, ses doutes, ses ambitions, ses silences.

Chaque matin, quand un collaborateur pousse la porte de l'entreprise, il entre dans un univers dont nous sommes les hôtes. Que ressent-il ? Se sent-il attendu ? Écouté ? Soutenu ? L'expérience commence là, dans ces micro-moments de vérité.

Être manager aujourd'hui, c'est accepter d'incarner cette responsabilité humaine. Ce n'est plus seulement faire faire, c'est faire grandir. C'est offrir des espaces d'expression, reconnaître les efforts, donner du sens, et parfois simplement demander : « Comment vas-tu vraiment ? »

Ce que je retiens de mes années de management, c'est qu'un collaborateur bien accompagné devient un ambassadeur naturel de l'entreprise. Il s'engage parce qu'il se sent respecté, valorisé, considéré. Il ne vient pas seulement travailler, il vient construire quelque chose. Avec nous.

Alors oui, les outils, les process et les tableaux de bord ont leur place. Mais ils ne remplaceront jamais la chaleur d'un regard, la bienveillance d'un feedback, la reconnaissance sincère.

L'expérience collaborateur n'est pas une tendance. C'est une révolution silencieuse. Une invitation à remettre l'humain au centre, là où il aurait toujours dû rester.

Et nous, managers, sommes aux premières loges pour en être les artisans.



PAUL-CEDRIC GUEI

MANAGER IT

**DÉVELOPPER LES
TALENTS ET
PROMOUVOIR
L'INCLUSION DANS
LES TECHNOLOGIES
DE L'INFORMATION**

INTERVIEW COLLABORATEUR

l'expérience collaborateur, c'est aussi mon histoire

Je ne suis pas qu'un matricule. Je ne suis pas qu'un CV. Je suis une personne qui se lève chaque matin avec l'envie — ou parfois la fatigue — de contribuer à quelque chose de plus grand que moi. Quand je franchis la porte de l'entreprise, je n'entre pas dans une machine. J'entre dans un lieu de vie. Et ce lieu, je le ressens, je le vis, je m'y construis.

L'expérience collaborateur, ce n'est pas un mot qu'on affiche dans une salle de réunion. C'est ce que je vis chaque jour, dans les petites choses comme dans les grandes décisions. C'est la manière dont on m'accueille à mon arrivée, ce regard qui dit "tu es le bienvenu", cette main tendue qui me guide, ce collègue qui me rassure. C'est la première impression... et toutes les autres qui suivent.

C'est quand mon manager prend le temps de m'écouter vraiment. Quand il voit au-delà de mes tâches, au-delà de mes résultats, et s'intéresse à qui je suis. Quand on me donne la possibilité d'apprendre, d'essayer, de rater aussi — sans être jugé.



C'est quand je sens que ma voix compte. Que mes idées ne se perdent pas dans le vide. Que mon bien-être importe. Que je ne suis pas invisible.

L'expérience collaborateur, c'est aussi ce qui se passe quand je traverse des moments difficiles. Est-ce que l'entreprise me tend la main ? Est-ce que je me sens soutenu ou isolé ? Parce qu'au-delà du poste, il y a des émotions, des épreuves, des rêves, des doutes. Et je me souviendrai toujours de ceux qui ont su être là.

Je ne demande pas la perfection. Je demande de l'humanité. Et quand je la trouve, je m'engage naturellement. Parce que je ne travaille pas seulement pour un salaire, mais pour un projet, une équipe, une vision dans laquelle je me reconnais.

L'expérience collaborateur, ce n'est pas un luxe. C'est un droit. C'est ce qui donne du sens à notre présence ici. Et quand elle est belle, authentique, vivante... elle nous donne envie de rester, de contribuer, de grandir.

Et ça, je ne l'oublie jamais.





GARDIENNE DE L'EXPÉRIENCE, ARCHITECTE DE SENS

Quand on parle d'expérience collaborateur, beaucoup pensent d'abord à des outils, des processus, des programmes bien ficelés.

Mais pour moi, RH, c'est d'abord une mission profondément humaine. Une mission de lien, d'écoute, de vision.

Chaque jour, je me tiens à la croisée des chemins : entre stratégie d'entreprise et réalité du terrain, entre exigences managériales et besoins humains. C'est là que l'expérience collaborateur prend racine. Dans les petits détails du quotidien comme dans les grandes décisions d'organisation.

On parle souvent de "capital humain". Moi je préfère parler de "présence humaine".

Parce qu'un collaborateur ne se résume pas à sa fiche de paie, ni à sa fiche de poste. Il est un monde à part entière. Avec ses aspirations, ses fragilités, ses forces et ses silences.

Être RH aujourd'hui, c'est comprendre que l'expérience collaborateur ne commence pas à l'entretien d'embauche et ne s'arrête pas au départ. Elle est un fil continu, une promesse que l'on fait : "Tu comptes ici, dès le premier jour et jusqu'au dernier."

C'est pourquoi chaque onboarding devient pour moi un moment sacré. Chaque plan de formation, une opportunité d'éveil. Chaque entretien, une rencontre. Chaque départ, un au revoir digne, respectueux.

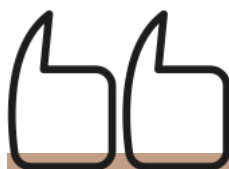
J'ai appris qu'il ne suffit pas de mettre en place des actions RH. Il faut leur donner une âme.

Quand on propose un programme de bien-être, est-ce que c'est parce que "ça fait bien" ou parce qu'on y croit profondément ? Quand on lance un baromètre d'écoute, est-ce pour cocher une case ou pour entendre vraiment ?



STEPHANIE MANGUE

RH FOXTROT



Ce que je souhaite, c'est créer un environnement où chaque collaborateur sent qu'il a sa place, où il est acteur de son parcours. Un lieu où l'on se sent aligné, valorisé, soutenu. Un espace où l'on peut oser, se tromper, apprendre, rebondir.

Et en tant que RH, j'en suis la garante. Avec humilité. Et avec passion.

PAROLE DE DRH

Donner voix aux bâtisseurs de l'ombre

Dans chaque entreprise, il y a des visages que l'on voit peu... mais dont les décisions transforment les trajectoires. Des mains qui façonnent les politiques humaines. Des voix qui portent les valeurs. Des cœurs engagés dans l'équation complexe du bien-être, de la performance et du lien humain. Ces visages, ce sont ceux des Directeurs et Directrices des Ressources Humaines. Trop souvent perçus comme des "exécutants de process" ou des "gardiens des règles", ils sont pourtant les véritables architectes de l'expérience collaborateur, les artisans silencieux des transformations culturelles et les partenaires stratégiques de la croissance. Chez Cacao_RH Magazine, nous avons fait le choix de leur offrir un espace à la hauteur de leur engagement : la rubrique "Paroles de DRH".

Pourquoi cette rubrique ?

Parce qu'il est temps de rendre visibles celles et ceux qui, en coulisses, créent les conditions de l'épanouissement, anticipent les tensions, inventent de nouvelles façons de travailler. Parce que leurs expériences, leurs visions et leurs convictions inspirent bien au-delà de leur fonction. Parce qu'en Afrique, les défis RH sont immenses... et que les solutions se construisent localement, avec audace, créativité et courage.

Ce que vous allez découvrir. Chaque numéro, un DRH prendra la parole. Pour partager une expérience forte. Un échec transformé en levier. Une conviction sur la fonction RH. Une idée audacieuse qu'il ou elle a osé déployer. Ces témoignages ne seront pas des portraits figés. Ce seront des éclats de vie professionnelle. Des morceaux de vérité. Des regards lucides sur les enjeux du terrain. Et surtout, des sources d'inspiration pour toute une communauté RH qui cherche à se réinventer. Ouvrir la voie, ensemble. Nous croyons que la parole est un acte de transformation.

Et qu'un RH qui parle avec cœur, humilité et puissance peut toucher, éveiller, faire grandir d'autres professionnels.

"Paroles de DRH", c'est une invitation à écouter. À apprendre des autres. À faire évoluer nos pratiques. Et à se souvenir que derrière chaque stratégie RH, il y a une femme, un homme, un chemin... et beaucoup de passion. Bonne lecture. Et surtout... que ces voix résonnent loin.

La Rédaction de Cacao_RH Média



Yves-Roland ALLIMAN

Senior VP & DRH regional Olam Agri

"Cultiver les talents comme on cultive la terre"

Dans un groupe agricole panafricain en pleine croissance, Yves-Roland Alliman mise sur une RH de terrain, pragmatique et visionnaire.

Son moteur : valoriser les compétences locales et semer l'excellence à tous les étages.

Fatouma MBIANDA

DRH GROUPE AVOS

"Bâtir une culture d'entreprise fondée sur la fierté et l'engagement"

Avec un regard francophone et panafricain, Fatouma Mbianda place la cohérence humaine au centre des enjeux business.

Chez Avos, elle impulse une dynamique RH alignée sur les réalités d'aujourd'hui et les ambitions de demain



Youna BAGATE

DRH AERIA

Quand l'humain décolle avec l'excellence :

Piloter les talents dans un secteur ultra-réglementé Youna Bagaté relève ce défi chaque jour. Son credo ? Allier rigueur opérationnelle et bienveillance managériale pour faire des équipes un moteur de performance durable.

Jean-Jacques CHATELAIN MACGUIL

DRH YESHI GROUPE

"Transformer les pratiques RH par l'innovation"

Jean-Jacques Châtelain incarne un RH agile et disruptif. Chez Yeshi Groupe, il déploie une vision audacieuse du capital humain, où chaque collaborateur est un levier d'impact, de croissance et d'innovation.





Aurélie MEMELIWANDO

DRH SCHNEIDER ELECTRIC

"L'humain au cœur de la performance énergétique"

Chez Schneider, Aurélie Memeliwando orchestre une politique RH engagée, où inclusion, leadership féminin et transformation durable dessinent les contours d'un futur plus juste, plus vert, plus humain.

Nina KABA

DRH, Agence Emploi Jeunes Côte d'Ivoire

"Porter l'avenir entre ses mains"

Nina Kaba incarne une DRH engagée pour la jeunesse ivoirienne. À l'interface entre politiques publiques et réalités du terrain, elle défend une vision humaine, inclusive et résolument tournée vers l'avenir de l'emploi.



Ahmed FAMAN DIARRA

DRH ECOBANK

"Mettre la confiance au cœur du leadership"

Dans un environnement bancaire exigeant, Ahmed Diarra fait de l'écoute et de la culture de la confiance les piliers d'une expérience collaborateur forte et inspirante. Une DRH qui sait conjuguer stratégie et proximité.

Ahmed TRAORE

DRH UNIWAX

"Tisser du lien humain au cœur d'un patrimoine industriel"
Entre tradition textile et innovation sociale, Ahmed Traoré insuffle à la RH de Uniwax une dynamique à la fois respectueuse de l'héritage et résolument tournée vers l'avenir. Une vision où chaque collaborateur est une fibre essentielle du tissu collectif.



Lewis EKRA

DRH GROUPE MERCY COPS

Faire rimer digital, inclusion et humanité.

C'est le cap que trace Lewis Ekra, DRH Groupe de Mercy Cops. À la tête de la fonction RH, il impulse une culture de transformation, Où chaque collaborateur devient moteur d'un impact durable. Engagé, visionnaire, il fait des RH un levier stratégique, Où l'humain reste au cœur, même à l'ère du digital

L'expérience collaborateur :

un levier stratégique au cœur de la performance durable des Entreprises...

Jean-Jacques MACGUIL CHATELAIN

DRH YESHI GROUPE



Prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise. »

— Richard Branson

Prendre soin : une posture managériale essentielle

La célèbre maxime de Richard Branson ne saurait être plus actuelle. Elle rappelle que la véritable richesse de l'entreprise réside dans celles et ceux qui la font vivre au quotidien. Prendre soin des collaborateurs ne consiste pas uniquement à garantir leur bien-être matériel ou psychologique. Il s'agit d'adopter une posture managériale fondée sur l'attention, la considération et le respect. Cela suppose d'humaniser les relations professionnelles, de donner du sens à l'action collective, et de favoriser un climat de confiance durable. Ce soin apporté à l'expérience collaborateur repose avant tout sur la qualité du management de proximité. Ce sont les managers, dans l'ordinaire des interactions quotidiennes, qui incarnent la culture d'entreprise, qui inspirent, écoutent, recadrent, accompagnent. Leur leadership, s'il est exercé avec justesse et humanité, devient un facteur déterminant d'engagement. Mais cette exigence dépasse le seul périmètre hiérarchique. Elle appelle à une responsabilité partagée, où chaque acteur de l'entreprise

- fonction RH, encadrants, directions opérationnelles, dirigeants
- contribue à créer une expérience cohérente, authentique et stimulante pour les collaborateurs.

En cela, l'expérience collaborateur devient l'affaire de tous car c'est reconnaître que chaque point de contact entre le salarié et son entreprise construit une perception durable, influençant son engagement, sa motivation

Dans un environnement économique caractérisé par l'instabilité, l'intensification de la concurrence et une profonde transformation des aspirations professionnelles, la qualité de l'expérience vécue par les collaborateurs au sein de l'organisation s'impose comme un différenciateur stratégique majeur. Ce n'est plus un concept abstrait réservé aux directions des ressources humaines avant-gardistes, mais bien une exigence concrète, aux répercussions tangibles sur l'attractivité de l'entreprise, la fidélisation des talents et sa performance globale.

Un cercle vertueux : de l'engagement à la performance Une expérience collaborateur réussie n'est pas un luxe, mais un puissant levier de performance. Elle favorise l'adhésion aux objectifs de l'entreprise, suscite l'engagement individuel, réduit les frictions internes et nourrit la coopération. Un collaborateur écouté, reconnu, aligné avec les valeurs de l'organisation, développe une énergie propice à l'innovation, à la productivité et à la qualité du service. Cet engagement rejaillit également sur l'image de l'entreprise en tant qu'employeur. Une expérience positive se diffuse bien au-delà des murs de l'organisation : elle renforce la marque employeur, facilite l'attraction des meilleurs profils, réduit le turnover et favorise la rétention des compétences critiques. Une dynamique continue, ancrée dans le réel Pour être efficace, l'expérience collaborateur doit s'ancrer dans une logique.



Nina KABA

DRH AGENCE EMPLOI JEUNES

UNE DIVERSITÉ EN PROGRESSION, REFLET DE NOTRE SOCIÉTÉ :

La diversité de nos équipes constitue un véritable atout. Nous comptons des profils variés en termes d'âge, de genre, de formation, de parcours professionnels et d'origines régionales. Cette richesse humaine favorise la créativité et la complémentarité des expertises.

Par exemple, sur la prise en compte du genre, des efforts importants ont été réalisés : les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes à responsabilité.

Dans un monde en constante mutation, la diversité et l'inclusion ne sont plus des options, mais des impératifs pour toute organisation soucieuse de performance, d'équité et d'innovation. À l'Agence Emploi Jeunes, nous nous efforçons de refléter notre engagement en faveur de ces valeurs dans travail quotidien.

DIVERSITÉ ET INCLUSION À L'AGENCE EMPLOI JEUNES :

*Une Priorité Stratégique
pour la DRH*

Une culture d'inclusion en construction

Nous sommes conscients que pour que cette diversité soit source de performance, elle doit s'accompagner d'une réelle culture de l'inclusion. Cela implique un environnement de travail respectueux, équitable et ouvert à tous et donc plusieurs actions doivent être réalisées à cet effet, notamment :

- Des sessions de formations sur les préjugés inconscients et le leadership inclusif à destination du personnel d'encadrement ;
- Des mécanismes d'écoute du personnel, favorisant le dialogue, la remontée des préoccupations et l'amélioration continue.

Une ambition portée par une vision stratégique

Notre ambition est claire : faire de l'Agence Emploi Jeunes un modèle d'administration inclusive en Côte d'Ivoire.

À l'Agence Emploi Jeunes, nous considérons que la diversité est une richesse, et que l'inclusion est le moteur qui permet à cette richesse de produire de la valeur. En tant que DRH, je suis convaincu que ces principes sont essentiels pour bâtir une organisation performante, innovante et humaine.

Ensemble, nous ferons de notre agence un espace où chaque talent peut s'épanouir et contribuer pleinement à la mission de service public qui nous unit.



On parle souvent des GRH comme les architectes de l'expérience collaborateur. Mais un plan, aussi solide soit-il, ne vaut que par la qualité de son exécution. Et dans cette équation, le manager joue un rôle central. Quand GRH et managers avancent main dans la main, c'est toute l'expérience du collaborateur qui se transforme : de l'onboarding à la mobilité interne, en passant par la reconnaissance, l'évolution, la confiance. On parle souvent des GRH comme les architectes de l'expérience collaborateur. Mais un plan, aussi solide soit-il, ne vaut que par la qualité de son exécution. Et dans cette équation, le manager joue un rôle central. Quand GRH et managers avancent main dans la main, c'est toute l'expérience du collaborateur qui se transforme : de l'onboarding à la mobilité interne, en passant par la reconnaissance, l'évolution, la confiance.

Quelle est la clé de réussite de cette confiance mutuelle ?

Cette confiance commence par l'écoute trop souvent les GRH arrivent avec des process standardisés sans prendre en compte les pratiques existantes. Combien de fois les GRH ses sont cassés la tête en arrivant avec des process standardisés sans se mettre à la place du manager que ça soit pour le développement des compétences avec un plan de formation qu'on pense à la place des autres ou des recrutements. Cela ne va pas pour autant dire qu'il ne faut pas le faire Il faut simplement accompagner le process accompagner le manager dans notre démarche commune. Ce tandem doit être le socle de la réussite de l'entreprise. Se faire confiance est la base même de réussite

Écoutons nous GRH et managers

1. Deux rôles, une mission commune : faire grandir l'humain

LE BINÔME RH/MANAGERS, PILIER DE L'EXPÉRIENCE HUMAINE EN ENTREPRISE

Les GRH conçoivent les stratégies, développent les outils, définissent les politiques.

Les managers, eux, sont le lien vivant avec les équipes au quotidien, incarnant ces politiques sur le terrain.

L'enjeu ? Aligner les visions et les pratiques pour générer un impact réel et durable.

« Le manager est la première vitrine de la politique GRH d'une entreprise. »

Il doit incarner les valeurs la vision de l'entreprise

En somme, ce binôme est bien plus qu'un tandem opérationnel : c'est un levier stratégique pour construire une culture d'entreprise solide, humaine et engagée.

2. Des rôles complémentaires à synchroniser

Si les GRH posent un cadre, ce sont les managers qui lui donnent vie. Or, il arrive malheureusement que ces deux acteurs avancent en parallèle, sans réelle coordination et sont en concurrence permanente lorsqu'ils ne comprennent pas leurs missions respectives.

Pourtant, leur complémentarité est une richesse, ce n'est pas un luxe. C'est une condition de réussite si l'on veut que le développement des compétences serve réellement la performance, l'engagement et la transformation des organisations.

Et cette confiance se joue au quotidien, dans notre capacité à écouter, à construire et à agir ensemble

Les GRH apportent une vision globale, une expertise réglementaire et des outils adaptés aux besoins des collaborateurs. Ils transforment les besoins en effectifs en besoin en compétences pour avoir des ressources opérationnelles voire des talents à fidéliser.

Les managers connaissent le terrain, les dynamiques d'équipe, les aspirations individuelles.

C'est dans la rencontre de ces deux regards que naît une expérience collaborateur cohérente et personnalisée. Cela suppose une collaboration active : dialogues réguliers, co-construction des actions, retours d'expérience croisés pour un meilleur parcours collaborateur au sein des organisations.

GRANDIR POUR MIEUX CONTRIBUER:

la formation professionnelle au cœur de l'expérience collaborateur

Introduction

– Le pari du développement humain en entreprise

Dans des environnements professionnels marqués par des transformations permanentes, la véritable richesse des organisations reste l'humain. Plus qu'un slogan, cela devient une exigence stratégique. Face aux mutations technologiques, aux enjeux de sens au travail et aux attentes nouvelles des collaborateurs, la formation s'impose comme un levier de croissance pour l'entreprise comme pour chaque individu.

Grandir, dans ce cadre, c'est plus que progresser techniquement: c'est gagner en posture, en conscience, en alignement. Contribuer, c'est dépasser l'exécution pour devenir acteur du collectif, ambassadeur de la culture et porteur de solutions. Entre les deux, la formation agit comme un révélateur de potentiel, une boussole dans les parcours professionnels et un pilier de l'engagement durable.

La formation : levier d'alignement entre aspirations individuelles et objectifs collectifs

Les collaborateurs d'aujourd'hui ne veulent plus seulement apprendre à faire, ils veulent comprendre pourquoi ils font. Cela suppose de repenser les parcours de formation en les inscrivant dans une logique de développement identitaire et de contribution au collectif. C'est à ce carrefour que naît la performance durable.

Pour cela, la formation ne doit plus être un « événement » ponctuel, mais un cheminement intégré à l'expérience collaborateur. Elle devient un fil rouge qui relie:

- les moments-clés de la vie professionnelle (intégration, mobilité, repositionnement),
- les besoins en compétences métier,
- les ambitions personnelles de développement.

Miser sur le potentiel, pas seulement sur le poste

Dans une logique de gestion des talents, il est impératif de former en anticipant, pas uniquement en réaction.

Cela suppose un changement de paradigme : former non pas uniquement pour aujourd'hui, mais pour préparer demain.

Cela implique :

- Une cartographie des compétences dynamiques, qui dépasse les fiches de poste,
- Une valorisation des soft skills : posture managériale, intelligence relationnelle, résilience, capacité à embarquer les autres,
- Une individualisation des parcours pour accompagner la montée en puissance de chacun selon son rythme et ses aspirations.

Ce choix est aussi un acte de reconnaissance managériale : « je crois en ton potentiel, même s'il n'est pas encore pleinement exprimé ».

Conclusion – Et si former devenait un acte d'engagement?

Dans un écosystème où les compétences se périment vite et où les attentes des collaborateurs évoluent sans cesse, la formation professionnelle n'est plus un choix accessoire, c'est un marqueur fort de la promesse employeur. En donnant à chacun les moyens de grandir, l'entreprise affirme sa volonté de bâtir une performance durable, enracinée dans l'humain. Former, c'est activer une dynamique vertueuse: celle de la confiance, de la reconnaissance et de la responsabilisation. C'est aussi un acte d'engagement managérial, un pari sur le potentiel plutôt que sur le statu quo.

À l'heure où les entreprises africaines se réinventent face aux défis économiques, sociaux et technologiques, investir dans la formation, c'est aussi affirmer un leadership RH tourné vers l'avenir, celui qui transforme l'organisation en véritable terre d'éclosion des talents.



Fatouma MBIANDA

DRH GROUPE AVOS

3. L'apprentissage comme culture d'entreprise

Dans les organisations qui se réinventent, apprendre est un réflexe collectif, et non une charge individuelle. La formation devient une culture partagée, un état d'esprit qui traverse les fonctions, les niveaux hiérarchiques, les générations.

Déployer une telle dynamique implique de :

- Encourager le partage de savoirs entre pairs: reverse mentoring, communautés apprenantes, cercles de pratiques,
- Responsabiliser les managers comme relais du développement de leurs équipes,
- Créer un environnement de sécurité psychologique où l'on peut apprendre, essayer, échouer et recommencer.
- 4. L'impact: de l'intention à la transformation
- Investir dans la formation, c'est bien. En mesurer les effets, c'est mieux. Or, trop souvent, les dispositifs ne vont pas jusqu'au bout du cycle. Pour réconcilier apprentissage et impact, il faut articuler :
- Des objectifs clairs, alignés sur les enjeux stratégiques,
- Une évaluation du transfert réel en situation de travail,
- Et surtout, un suivi managérial pour accompagner la mise en pratique.
- C'est ainsi que la formation devient transformation. Non pas un luxe, mais un accélérateur de maturité organisationnelle.

LA RECONNAISSANCE, UN LEVIER CRUCIAL POUR BOOSTER LA PRODUCTIVITÉ ET LA RÉTENTION DE NOS TALENTS !

Dans un environnement professionnel en constante évolution, composé majoritairement des Millenials et des baby-boomers, les attentes des collaborateurs sont de plus en plus centrées sur l'inclusivité, le bien-être au travail, l'expression de leurs talents et la valorisation de leur travail.

C'est dans ce contexte, où les règles du jeu ont été définies, que la reconnaissance au travail aujourd'hui comme un enjeu stratégique pour le Management pour renforcer la performance des organisations.

En effet, cette dimension humaine avait été longtemps négligée dans le style managérial de l'époque qui était plutôt focalisé sur les résultats, la pression et les deadlines. Cependant, à l'heure où la volatilité, l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté impactent le quotidien des organisations, la reconnaissance est une nécessité stratégique et un impératif pour retenir les talents et renforcer l'engagement. Mais revenons un peu aux fondamentaux !

C'est quoi la reconnaissance au travail ?

C'est plus qu'un concept, plus qu'une marque de politesse ou un geste ponctuel. C'est une Culture à inculquer dans l'esprit de chaque manager et de chaque collaborateur afin de créer un environnement où chacun se sent valorisé pour son travail et ses réalisations.

Pourquoi la reconnaissance est-elle cruciale pour l'engagement des collaborateurs ?

Chaque collaborateur a besoin de sentir que son travail est vu, apprécié et valorisé. La reconnaissance donne du sens aux efforts fournis et alimente un sentiment d'utilité. Elle renforce l'estime de soi, stimule la performance et crée un climat de confiance. C'est l'un des canaux qui renforce le sentiment d'appartenance. Des études démontrent que les employés qui se sentent reconnus sont plus engagés, plus loyaux envers leur entreprise, et moins enclins à quitter leur poste. La reconnaissance favorise également la collaboration, la créativité et l'initiative. En somme, elle agit comme un carburant émotionnel, propulsant les équipes vers des résultats durables.

Quel est le rôle des managers ?

Les managers ont un rôle central à jouer. En cultivant une posture d'écoute et d'appréciation, ils contribuent à un climat positif, réduisent le stress au travail et renforcent la cohésion d'équipe. La reconnaissance ne demande pas de grands moyens, mais un changement de regard : voir et dire ce qui va bien. Le silence a un prix et n'est pas sans conséquence. Les collaborateurs ont besoin d'entendre de leurs managers que leur travail est bien fait. Une étude de McKinsey & Company révèle que 54% des collaborateurs ayant quitté leur poste citent le manque de reconnaissance comme l'une des principales raisons ayant motivé leur départ.



Aurélie MEMELIWANDO

DRH GROUPE SCHNEIDER

L'impact de la reconnaissance sur l'engagement et la performance

- **Booster la productivité** : la reconnaissance renforce la motivation, l'engagement et la performance. Les entreprises qui ont des programmes formels de reconnaissance constatent un accroissement de leur productivité. D'autres peuvent s'appuyer sur des actions de valorisation simples qui ont un impact tout aussi important.
- **Rétention des Talents** : un enjeu majeur surtout dans un marché du travail où retenir les meilleurs donne un avantage concurrentiel. La culture de reconnaissance favorise la rétention des talents et la réduction du taux de turnover.
- **Stimulation de l'innovation** : la culture de reconnaissance favorise la libération du plein potentiel, l'esprit d'initiative et la génération des idées innovantes.
- **Un retour sur l'investissement** : les collaborateurs reconnus sont engagés et contribuent significativement à l'atteinte des résultats.



REGARD D'EXPERTS

*À la rencontre de ceux
qui prennent soin
de l'humain au cœur
des organisations*

Parce que l'expérience collaborateur ne peut être pleinement réussie sans un réel engagement en faveur de la santé mentale, Cacao_RH Média donne la parole à trois experts passionnés. Ils sont psychologues, coachs ou praticiens du bien-être au travail, et ils nous livrent chacun un éclairage précieux sur les enjeux mentaux et émotionnels qui traversent aujourd'hui la vie professionnelle.

À travers leurs articles, ils nous invitent à repenser nos pratiques RH avec plus d'humanité, de prévention et de profondeur. Un trio engagé pour accompagner les entreprises africaines vers une performance durable...
et humaine .

Je suis **Sadia Kathia Tanko**, fondatrice de *Na Mulema*, (*Avec le coeur* en langue Duala du Cameroun).

Experte en compétences relationnelles, socio-émotionnelles et performance collective, j'exerce une spécialisation dans la cohésion d'équipe. Forte d'une expérience enrichissante dans l'évaluation et l'accompagnement à la montée en compétences, j'interviens également en tant qu'animatrice d'ateliers innovants et thérapeute intégrative auprès de particuliers, étudiants et organisations. Convaincue que la clé du succès réside dans la capacité à comprendre et à valoriser les talents humains, en combinant expertise, créativité et bienveillance, j'espère que cet article contribuera à votre développement RH en vous apportant des solutions concrètes et adaptées à vos enjeux.



L'expérience collaborateur : un parcours de l'onboarding à la fin de carrière, un enjeu clé pour l'épanouissement et la performance

Contrairement à ce qui peut être pensé, l'expérience collaborateur ne se limite pas à l'intégration ou à la fin de carrière. Elle constitue un parcours global, façonné par chaque étape de la vie professionnelle. En tant qu'experte en compétences relationnelles, socio-émotionnelles et en cohésion d'équipe, je souhaite souligner l'importance d'accompagner le collaborateur tout au long de ce parcours pour favoriser son épanouissement, sa performance et sa contribution à la dynamique collective



En conclusion

L'expérience collaborateur doit être envisagée comme un parcours global, où chaque étape est l'occasion de renforcer la relation humaine, la confiance et la performance collective. En intégrant une approche socio-émotionnelle et thérapeutique, l'entreprise peut non seulement soutenir ses collaborateurs dans leurs défis personnels et professionnels, mais aussi créer un environnement propice à l'épanouissement, à l'innovation et à la pérennité.

Investir dans cette démarche, c'est investir dans la richesse humaine de l'organisation, pour un avenir plus humain, plus performant et plus durable.

Les défis rencontrés par le collaborateur tout au long de sa vie dans l'entreprise L'onboarding : la première étape cruciale

L'intégration d'un nouveau collaborateur ne se limite pas à la transmission d'informations administratives. Elle doit être une expérience humaine, où le sentiment d'appartenance, la reconnaissance et la confiance sont instaurés dès le départ. Un onboarding réussi favorise l'engagement, réduit le turnover et pose les bases d'une relation durable

La montée en compétences et l'adaptation

Au fil du temps, le collaborateur doit continuellement développer ses compétences techniques et relationnelles. Il peut faire face à des défis liés à la gestion du changement, à la pression ou à l'incertitude. La capacité à maintenir un équilibre émotionnel et à renforcer ses compétences socio-émotionnelles devient essentielle.

La gestion des transitions et des crises

Que ce soit une mutation, une période de surcharge ou un conflit, chaque étape peut générer du stress ou de la démotivation. La manière dont l'entreprise accompagne ces phases influence fortement la résilience du collaborateur.

La fin de carrière : une étape souvent sous-estimée

Le départ à la retraite ou la fin d'un parcours professionnel peut susciter des sentiments ambivalents : satisfaction, perte de repères ou anxiété. Un accompagnement adapté permet de valoriser cette étape et de préparer la transition en douceur

Comment accompagner le collaborateur pour soutenir son évolution Favoriser une culture d'écoute et de reconnaissance

Créer un environnement où chaque collaborateur se sent écouté, reconnu et valorisé est fondamental. Cela passe par des feedbacks réguliers, des entretiens de développement et une communication authentique.

Développer les compétences socio-émotionnelles

Proposer des ateliers ou des formations sur la gestion du stress, l'intelligence émotionnelle, la communication non violente ou la cohésion d'équipe permet de renforcer la résilience et la capacité à naviguer dans des situations complexes.

Mettre en place un accompagnement personnalisé

En tant que thérapeute intégrative, je recommande d'intégrer des dispositifs d'accompagnement individuel ou collectif, tels que le coaching, la médiation ou la thérapie brève pour aider le collaborateur à mieux comprendre ses émotions, ses motivations et ses blocages.

Soutenir la transition de fin de carrière

Il est essentiel d'accompagner le collaborateur dans la valorisation de son parcours, la préparation à la retraite ou à une nouvelle étape professionnelle. Des ateliers de réflexion, de transmission ou de mentorat peuvent faciliter cette transition.

Cultiver la cohésion et le sens collectif

Une équipe soudée, où chaque membre se sent partie prenante, favorise l'engagement et la bienveillance. Des activités de team-building, des espaces d'échange et une communication transparente renforcent cette cohésion.



LA CAPSULE POSITIVE QUI RÉVEILLE VOTRE PERFORMANCE

Par *Jessica Piccolo Brunelli*

On croit souvent que la réussite mène au bonheur... et si c'était l'inverse? Et si c'était en cultivant le bonheur que nous devenions plus performants, plus engagés et plus épanouis ensemble? Dans un monde professionnel en perpétuelle évolution, où l'on parle d'objectifs, de résultats et d'agilité, une réalité s'impose de plus en plus: la performance durable passe par l'épanouissement des collaborateurs.

Longtemps perçu comme un "plus", voire une utopie un peu naïve, le bonheur au travail est en réalité un puissant levier de performance durable, d'engagement et de fidélisation. Pourquoi? Parce qu'un collaborateur qui se sent bien, reconnu, aligné avec ses valeurs et stimulé dans ce qu'il fait, déploie naturellement plus d'énergie, de créativité et de coopération.

Les recherches en psychologie positive et en sciences du bonheur l'ont démontré :

le bien-être au travail est un facteur clé de succès pour les entreprises humaines et pérennes. Voici quelques chiffres: Les employés heureux sont 31% plus productifs, 3 fois plus créatifs, 10 fois moins en arrêt maladie. Les entreprises avec des équipes engagées ont un turnover plus faible de 40%. Les collaborateurs s'engagés ont 23% de rentabilité en plus. Ça donne envie, non?

Mais alors comment faire pour se transformer en entreprise positive? Comment faire pour cultiver le bonheur? Par où commencer?

Intéressez-vous à vos collaborateurs...cette richesse humaine qui est l'essence de votre entreprise et qui n'attend qu'à être écoutée, stimulée, motivée afin de déployer ses talents aux bénéfices de la performance globale!

A propos de l'experte :

Fondatrice de l'initiative Light up your happiness, consultante RH, Coach professionnelle, experte en psychologie positive appliquée et en intelligence émotionnelle. Son approche se base sur une conviction forte : le bonheur est une compétence, un levier puissant qui transforme la manière dont nous travaillons, communiquons, collaborons. Avec son approche positive, elle accompagne individu et entreprise à révéler leur potentiel et à cultiver le bonheur au travers de coaching

Voici 3 clés pour enclencher la dynamique du bonheur au travail :

1. Donner du sens et cultiver les forces

Clarifier la mission, la vision et les valeurs. Identifier et valoriser les forces individuelles et collectives de chacun. Le sens est un puissant moteur de motivation intrinsèque!

2. Créer un climat relationnel positif

Valoriser les petites victoires : Célébrer les réussites, même modestes, nourrit la confiance et l'envie de progresser. Encourager la coopération et la communication bienveillante et constructive.

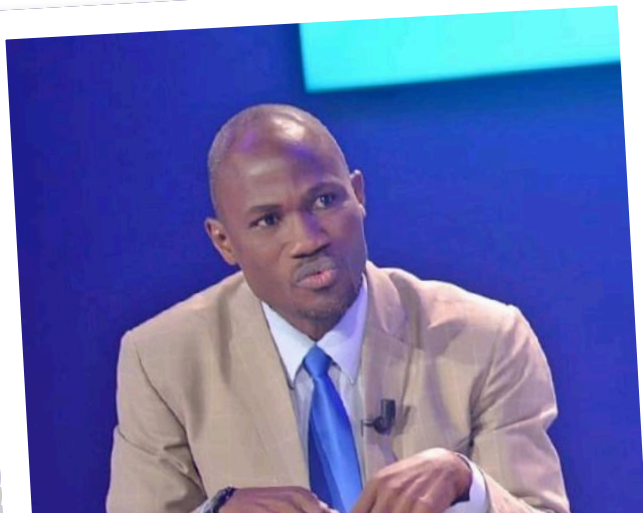
3. Cultiver la reconnaissance authentique : Un simple merci sincère peut transformer une journée... et renforcer l'engagement sur la durée.

Parce que cultiver le bonheur au travail, c'est avant tout recréer du lien, de l'humanité et du sens.

"Lorsque nous choisissons une communication positive, nous ne changeons pas seulement notre journée – nous influençons positivement la trajectoire de toutes les personnes que nous rencontrons » Michelle Gielan, chercheuse en psychologie positive et auteure de Broadcasting Happiness.

Devenez acteur/ice de votre épanouissement et améliorer votre performance !

POURQUOI NE NOUS COLLONS NOUS PAS LA PAIX



Professeur Félicien KOUAME

DOCTEUR EN PSYCHOLOGIE DES ORGANISATIONS

Par exemple, un collègue qui est en baisse de rendement pourrait être qualifié d'incompétent, d'incapable, de paresseux, alors que sûrement cette personne s'est illustrée de la sorte pour réagir au mauvais

climat de travail qui règne au sein de l'équipe. La personne n'a probablement pas bénéficié de reconnaissance pour le travail bien fait, et ce faisant, elle en a eu assez de chercher à impressionner le patron.

De la même façon, un responsable qui ne parvient pas trouver une solution à un problème qui se pose au sein de son équipe peut être jugé de faiblard par les membres de cette équipe, alors qu'en réalité la situation du moment ne lui permet pas d'opérer des changements constructifs.

En raison de l'erreur d'attribution fondamentale, nous pouvons très bien comprendre les bonnes raisons qui sous-tendent nos divers comportements et attitudes, mais il est beaucoup plus difficile d'étendre le même degré de compréhension à d'autres personnes. Implicitement, et parfois injustement, nous avons tendance à interpréter le comportement d'autrui en se reposant sur leur personnalité.

S'évertuer à comprendre le comportement de nos collègues, tout en prenant en considération non seulement la personnalité, mais aussi la situation à laquelle la personne est confrontée, nous permettra de trouver davantage d'explications objectives (et souvent des raisons valables) aux actes posés. Cette démarche contribuera aussi à instaurer un climat de confiance et de collaboration au sein de nos équipes respectives, gage du bien-être psychologique et de la santé mentale au travail.

A Votre collègue vient de vous rabrouer grossièrement au téléphone alors que vous vouliez juste l'informer de la nouvelle répartition des tâches que venait de décider votre patron en son absence.

QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Pensez-vous qu'il a agi ainsi par simple mépris ou arrogance? Pensez-vous qu'il l'a fait pour attirer votre attention sur la manière dont se prennent les décisions au sein de l'équipe ? Pensez-vous qu'il traverse un épisode douloureux qui le met hors de lui ?

Lorsque l'on cherche à expliquer le comportement d'autrui, nous avons tendance à surestimer les effets des caractéristiques personnelles ou de la personnalité, voire à sous-estimer les effets de cette situation. C'est ce que l'on appelle «l'attribution d'erreur fondamentale».

En d'autres termes, quand nous voyons quelqu'un se comporter d'une certaine manière, nous avons tendance à penser que cela relève de ses traits de personnalité (Il est paresseux. Elle est mesquine) plutôt que de tenir compte de la situation dans laquelle la personne pourrait se trouver.

C'est aussi ce qui se passe lorsque nous essayons de joindre un collègue en vain durant les heures de travail. Il n'est pas dans son bureau. Où est-il? Si l'on pense immédiatement qu'il n'est évidemment pas en train de faire son travail et peut-être qu'il utilise les heures de travail pour vaquer à ses affaires personnelles, nous pourrions commettre une erreur d'attribution. Peut-être que le collègue est à l'extérieur car en train de rencontrer des clients ou de représenter son patron à une réunion importante, mais il sera plutôt facile d'attribuer son absence à certaines caractéristiques personnelles (par exemple, penser qu'il ne se consacre pas à son emploi).

Ces erreurs d'attribution qui surviennent dans notre vie professionnelle et sociale sont énormes et répandues, et la plupart d'entre nous sont confrontées à certaines d'entre elles au quotidien. En outre, elles peuvent influencer la dynamique qui prévaut au sein de l'équipe et de l'atmosphère de travail.

La plateforme RH qui révolutionne le recrutement en Afrique

 www.goafricaonline.com/emploi



Poste

Intitulé du poste
recherche

Où?

pays, ville ...



Filtres

Rechercher



**Publier une offre
d'emploi**



Postulez

Go Africa Online, le 1er réseau social professionnel africain, met à disposition de nouveaux **outils RH puissants et gratuits**, répondant à un besoin réel : **plus de 30 % des interactions sur la plateforme concernent l'emploi**. Désormais, les entreprises peuvent recruter mieux, les professionnels peuvent **se rendre visibles**, et les talents peuvent **être détectés plus facilement**. Voici pourquoi chaque acteur du marché du travail africain y trouve son avantage :



Profils professionnels : Pour valoriser chaque talent

Avantage pour les candidats : Créez une fiche complète (photo, parcours, réalisations, langues, CV téléchargeable...). Cela améliore votre référencement sur Google, renforce votre image professionnelle et vous distingue clairement face aux profils absents du web.

Atout pour les recruteurs : Accès rapide à des profils riches et clairs, avec portfolios, expériences vérifiables, et publications professionnelles. Gain de temps considérable dans l'analyse des candidatures.

Bonus : La possibilité de suivre un candidat, consulter ses publications et évaluer son influence dans son domaine. Un outil de personal branding simple, mais puissant.



Moteur de recherche de talents : Pour recruteurs exigeants et chefs d'entreprise

Un outil RH de sélection avancée : Recherchez des profils grâce à un filtrage multi-critères : métier, expérience, études, secteur, présence de CV ou de vidéos, etc.

Avantage majeur : Contactez une sélection de candidats avec un seul message personnalisé, diffusé automatiquement. Gain de temps, efficacité et centralisation du processus.

Incitation pour les talents : Plus votre profil est complet et actif, plus vous êtes visible en tête de liste, selon un algorithme intelligent. Cela motive l'engagement des candidats et leur donne une vraie stratégie de carrière en ligne.



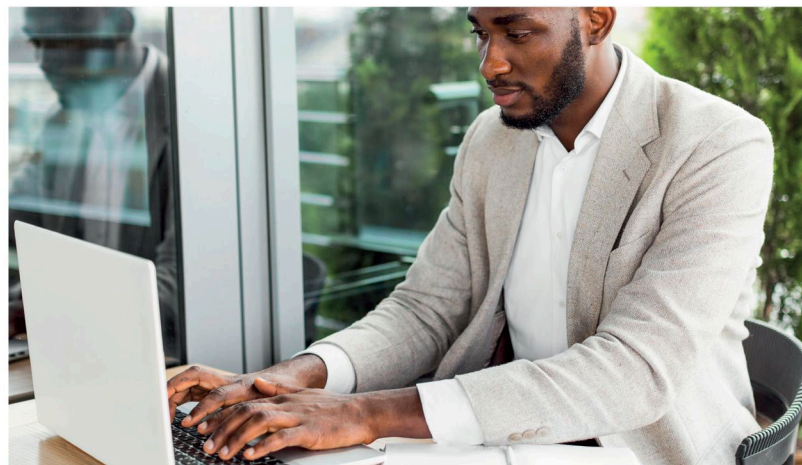
Petites annonces d'emploi : Fluidifier le marché de l'emploi

Pour les entreprises : Publiez des offres d'emploi de manière catégorisée (métier, localisation, secteur) avec une page dédiée, géolocalisation, galerie photo/vidéo, et messagerie intégrée pour centraliser les candidatures.

Pour les chercheurs d'emploi : Postulez facilement à des offres ciblées, selon votre ville, votre spécialité ou votre niveau d'étude. Chaque annonce est claire, détaillée, et permet un accès rapide à des opportunités proches de chez vous.

Quelques avantages clés

- Plateforme **100 % africaine** avec des centaines de milliers de profils actifs
- Système RH pensé pour les besoins locaux et transversaux
- Des outils gratuits, ergonomiques, et interopérables entre entreprises et talents



QUAND MR N'GUESSAN S'EST ABSENTÉ TROIS SEMAINES SANS EXPLICATION :

L'histoire qui a tout changé



Pourquoi Ezra Santé est né après avoir recueilli plusieurs témoignages et observé les niveaux de stress et fatigue accumulés chez les travailleurs, Delia et Jessica Dougna ont créés Ezra Santé.

Deux sœurs, deux parcours différents mais complémentaires : l'une experte en santé publique avec 10 ans d'expérience en programmes d'aide aux employés, l'autre spécialisée en gestion de produit financier et psychothérapeute en formation.

Leur mission ?

Démontrer l'impact direct de la santé mentale sur la performance au travail et proposer des solutions abordables et claires.

Ce que propose le Programme d'Aide aux Employés (PAE)
Imaginez pouvoir offrir à vos collaborateurs un accès confidentiel et immédiat à des psychologues diplômés, sans que cela n'apparaisse nulle part dans leur dossier RH.

C'est exactement ce que propose le PAE d'Ezra Santé : une plateforme sécurisée, 100% africaine, adaptée aux réalités culturelles de notre continent.

Le processus est simple: évaluation confidentielle en ligne, prise de rendez-vous en 48h maximum, rencontre avec un psychologue (en présentiel, en ligne ou par téléphone), puis suivi personnalisé. Tout cela dans le plus strict respect du secret professionnel.

Imaginez cette scène : Mr N'guessan, un de vos collaborateur le plus fiable, celui qui n'a jamais pris un seul jour de congé maladie en 5 ans, disparaît soudainement.

Trois semaines d'absence sans justification médicale valable. Quand il revient enfin, il semble épuisé, distrait, commet des erreurs inhabituelles, et sa productivité baisse pendant des mois. Dans les couloirs, les murmures commencent. Vous apprenez bien plus tard, par hasard, que sa mère est tombée gravement malade et qu'il s'endette pour payer l'hôpital privé, incapable d'avouer ses difficultés financières par fierté.

Cette histoire, nous l'entendons trop souvent. Derrière chaque badge d'employé se cache une personne avec ses joies, ses peines, ses divorces, ses deuils, ses problèmes financiers. 60% des employés déclarent que le stress au travail impacte négativement leur santé mentale, selon l'OMS. En Côte d'Ivoire, les maladies cardiaques liées au travail ont augmenté de 41% depuis 2000

EZRA SANTE

Les résultats qui parlent d'eux-mêmes
Les entreprises qui ont adopté un PAE observent des transformations remarquables :

- Réduction de 41% de l'absentéisme
- Augmentation de 20% de la productivité
- Diminution significative du turnover
- Amélioration du climat de travail

Aujourd'hui, quand Mr N'guessan traverse une période difficile - qu'il s'agisse de tensions familiales ou de surcharge professionnelle - il sait qu'il peut discrètement prendre rendez-vous via la plateforme Ezra Santé. Il reviendra au bureau plus serein, plus maître de ses émotions, plus efficace dans son leadership.

La question n'est plus de savoir si vos employés ont besoin d'aide pour leur bien-être, mais plutôt si vous êtes prêt à leur offrir cette bouée de sauvetage avant qu'ils ne se noient.

Pour découvrir comment implémenter cette solution dans votre entreprise :

info@ezrasante.com | info@ezrasante.com | 01 41 77 90 43



EZRA SANTÉ
UN ESPRIT SAINT
UNE VIE MEILLEURE



Tendances RH & Boîtes à outils pour une expérience collaborateurs au top

La Boîte à Outils de l'ExpérienceCollaborateur

Des idées, des méthodes, des outils pour transformer le quotidien

L'expérience collaborateur, ce n'est pas qu'un grand discours. C'est surtout une série de gestes concrets, de décisions quotidiennes, d'ajustement s'intelligents... qui façonnent la vie au travail.

Dans cette boîte à outils signée Cacao_RH, nous avons réuni des fiches pratiques, des grilles, des repères pour accompagner tous ceux qui veulent agir : DRH, managers, responsables QVCT, responsables formation...

Comment structurer un on boarding mémorable ?

Quelles questions poser pour vraiment écouter les collaborateurs ?

Quels leviers pour renforcer la reconnaissance ou améliorer la mobilité interne ?

Comment prévenir les risques psychosociaux tout en cultivant l'engagement ?

Objectif : passer du concept à l'action.

Avec des outils pensés pour le terrain africain, adaptables et orientés résultats.

Parce qu'un collaborateur bien accueilli, écouté, accompagné et valorisé,

c'est toute l'organisation qui grandit avec lui.



L'ONBOARDING OU COMMENT RÉUSSIR CE PREMIER RENCARD AVEC VOTRE NOUVELLE RECRUE



Vous souvenez-vous de votre premier rendez-vous galant? Vous étiez certainement curieux.se de découvrir l'autre, peut-être timide mais plein.e d'espoir ? Il en est de même pour vos nouveaux collaborateurs, à peu de choses près : s'il n'y a pas d'étincelle, le nouveau collaborateur prendra ses jambes à son cou avant la fin de la période d'essai ou même dès la première semaine. Alors, comment transformer cette première rencontre en une belle histoire professionnelle pérenne ? Sortez le grand jeu chers RH !

Chapitre 1 : Le premier date

Ça y est votre relation est officielle ! Vous êtes (en théorie) tous les deux sur votre petit nuage et votre divine idylle est encore bien fragile. L'accueil du premier jour est crucial : tout se joue à la première impression donc RIEN ne doit être laissé au hasard.

Un Welcome-pack vous préparerez : chaque petite attention sera appréciée. Que glisse t-on dans ce Welcome pack ? En plus de l'ordinateur déjà configuré (On retient que c'est le minimum syndical), un mot d'accueil, un mug personnalisé ou une gourde, une plaquette sur l'histoire et les réalisations de l'entreprise... Les idées ne manquent pas !

Un parrain/une marraine vous lui attribuerez : En amont, vous aurez désigné un buddy sur la base du volontariat, bien entendu. Il sera chargé de guider le nouvel arrivant dans son parcours d'intégration et devra se montrer disponible et bienveillant pour répondre à ses questions et s'assurer qu'il dispose de tout ce dont il a besoin. Le parrain/la marraine doit être un collaborateur inspirant qui a une expérience réussie au sein de l'entreprise : rien ne vaut une belle histoire pour qu'on se dise « Pourquoi pas moi ? »

Un visite guidée des locaux vous ferez: Le coup de foudre peut se jouer à un accueil chaleureux de l'équipe, à une visite guidée du bureau et des espaces de détente au sein de l'entreprise. La version remote pourrait être une première réunion Teams pendant laquelle chaque membre de l'équipe se présente et présente son scope.

Une visite guidée des locaux vous ferez: Le coup de foudre peut se jouer à un accueil chaleureux de l'équipe, à une visite guidée du bureau et des espaces de détente au sein de l'entreprise. La version remote pourrait être une première réunion Teams pendant laquelle chaque membre de l'équipe se présente et présente son scope.

Les Do : dédier un petit portrait de la nouvelle recrue dans votre prochaine newsletter, un déjeuner de bienvenue avec l'équipe.

Les Don't : l'ordinateur pas encore commandé par l'IT (la rédaction insiste vraiment sur ce point !), le manager absent en ce premier jour.

Chapitre 2 : Entretenir la flamme

Comme dans toute nouvelle idylle, la confiance se construit sur des petites attentions et un investissement mutuel et concret. Pas sur des promesses. Des feedbacks réguliers, un bilan d'intégration, un buddy disponible, une formation bien planifiée sur le rôle de chacun dans la chaîne de valeur dans l'entreprise, une fiche de poste claire et des KPI qui le sont tout autant, un manager présent et accessible... : autant d'actions qui signifient "on fait ce qu'il faut pour que ça matche entre nous".

Les Do : un mail de suivi après la première semaine, des one to oneréguliers entre manager et collaborateur.

Les Don't : Un contrat qui devait être signé dès la première semaine mais qui est passé aux oubliettes, une nouvelle recrue envoyée au front sans préparation, faute de temps, face à des clients impitoyables.

Vous l'aurez compris l'onboarding, n'est pas un simple "Hello, voici votre poste de travail". C'est un jeu de séduction, une déclaration enflammée (ou pas), la promesse d'une belle collaboration à écrire ensemble. Avec des process clairs, un brin d'humanité, une pointe de rigueur, beaucoup de bienveillance et un environnement de travail sain, Cupidon fera assurément de cette collaboration une belle love story. Ils vécurent heureux et eurent beaucoup de bilans annuels réussis.

Soraya DIAKITE

Fondatrice SSD Consulting

COMMENT ÉCOUTER UN COLLABORATEUR

(Re)mettre l'humain au cœur du dialogue professionnel**

Dans un monde du travail rythmé par les KPIs, les tableaux de bord et les échéancesserrées, il y a un geste simple, fondamental, trop souvent relégué à l'arrière-plan : écouter.

Pas entendre. Écouter. Vraiment. Avec attention, présence, et respect.

Mais que signifie écouter un collaborateur dans une organisation qui avance vite ?

Et surtout : comment le faire concrètement ?

Écouter, c'est accueillir – pas corriger

Quand un collaborateur s'exprime, il ne cherche pas forcément une solution immédiate. Il cherche d'abord à être entendu. Cela exige de poser le téléphone, de croiser le regard, de suspendre le jugement.

C'est accepter d'être présent à l'autre, sans vouloir tout résoudre à la seconde.

"Merci de me le partager, je t'écoute."

Parfois, cette seule phrase change tout.

Identifier ce qui n'est pas dit

L'écoute active va au-delà des mots.

Elle observe le ton, le silence, le non-verbal. Un collaborateur qui dit "ça va" mais détourne les yeux... envoie un signal. Un manager ou RH attentif saura creuser avec délicatesse.

Astuce : reformuler pour valider ce que l'on a compris, sans interpréter :

"Si je comprends bien, tu te sens un peu mis à l'écart ces dernières semaines ?"

Structurer l'écoute dans l'organisation

Écouter ne doit pas être un hasard. Cela doit devenir une culture.

- Entretiens réguliers et sincères

- Cercles de parole ou espaces d'expression anonymes

- Baromètres internes (comme ceux portés par Cacao_RH)

- Présence managériale de proximité

L'écoute doit être organisée, ritualisée, mesurée. Et suivie d'actions.

Écouter, c'est agir... avec responsabilité

Rien de pire qu'une parole recueillie... puis oubliée.

L'écoute engage.

Elle appelle des réponses, des ajustements, ou au moins un retour. Même quand une demande ne peut être satisfaite, expliquer pourquoi est une forme de respect.

Ce que l'écoute transforme

Quand un collaborateur se sent écouté :

Il se sent considéré.

Il s'engage davantage.

Il ose parler plus tôt, avant que les tensions ne deviennent des conflits.

Il devient lui-même plus à l'écoute des autres.

Bref, écouter, c'est construire du lien. Et renforcer la confiance – cette ressource invisible qui fait tenir toutes les équipes, même en période de turbulence.

En conclusion

L'écoute n'est pas un outil "soft".

C'est un levier stratégique, un acte managérial fort, un marqueur culturel puissant.

Et si, cette année, on décidait d'écouter vraiment ?

De créer des temps, des espaces et des réflexes où chaque collaborateur pourrait dire :

"Ici, on m'écoute. Et ça change tout."



Comment prendre soin de la santé mentale en entreprise

BOITE À OUTILS PAR CACAO_RH

PRENDRE SOIN DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL



Fiches pratiques, kits de prévention, rituels, et protocoles pour sensibiliser, détecter les signes de détresse et accompagner les équipes.

Comment utiliser cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils a été conçue comme un compagnon de route, simple, concret et bienveillant, pour les RH, les managers et les équipes dirigeantes.

Par où commencer ?

1. Prenez le temps de lire le guide d'introduction : il pose les bases, donne les chiffres clés et vous aide à comprendre pourquoi la santé mentale est un enjeu stratégique pour votre entreprise.

2. Faites un premier diagnostic rapide avec la fiche "Détecter les signaux faibles" : observez, écoutez, ressentez ce qui se passe sur le terrain.

3. Choisissez une action simple à activer dès cette semaine : un rituel d'équipe, une micro-pause bien-être, ou un message de sensibilisation.

L'idée n'est pas de tout faire tout de suite.

C'est de commencer petit, mais de commencer pour de bon.

Chaque fiche, chaque outil, chaque kit a été pensé pour être activé en autonomie ou intégré dans une démarche RH plus large.

Agissez à votre rythme. L'important, c'est d'ouvrir la discussion et de prendre soin... vraiment.

GUIDE D'INTRODUCTION

Pourquoi la santé mentale est un enjeu RH majeur ?

1. Parce que derrière chaque poste, il y a une personne.

Un collaborateur, ce n'est pas qu'un CV ou une fiche de paie. C'est une histoire, un équilibre parfois fragile entre vie pro et perso, des émotions qu'on cache souvent derrière un "ça va" poli. Or aujourd'hui, le monde du travail bouscule les équilibres : charge mentale, pression de résultats, injonctions à l'agilité, hyper connexion... Et dans nos contextes africains, où parler de santé mentale reste tabou, le silence pèse encore plus.

2. Des chiffres qui parlent.

- 1 collaborateur sur 3 se sent épuisé émotionnellement (source : études régionales sur la qualité de vie au travail).
- 80 % des RH africains estiment que les enjeux psychologiques sont sous-estimés dans leur entreprise.
- Le burn-out, l'anxiété, l'absentéisme sont en hausse constante, souvent masqués par la peur d'être jugé ou incompris.

3. Le rôle stratégique des RH et des managers

Les RH sont les premiers témoins des déséquilibres. Les managers sont les premiers relais du quotidien. Ensemble, ils peuvent :

- Créer un environnement de confiance,
- Prévenir les risques psychosociaux,
- Accompagner les collaborateurs dans le respect et la confidentialité,
- Promouvoir une culture d'écoute, de care et de non-jugement.

Mais pour cela, il faut des outils concrets, accessibles et activables.

4. Ce que vous trouverez dans cette boîte à outils

Cette boîte est pensée comme un kit de premiers gestes. Pas besoin d'être psychologue pour commencer à agir !

Elle vous propose :

- Des fiches pratiques pour repérer, écouter, accompagner,
- Des kits de rituels collectifs pour instaurer du mieux-être au quotidien,
- Des outils de pilotage pour suivre l'évolution du climat psychologique,
- Des supports de communication pour briser les tabous.



5. Un mot d'ordre : faire preuve d'humanité.

Il ne s'agit pas de tout transformer en une semaine.

Il s'agit de mettre un pas devant l'autre, de prendre soin des autres sans s'oublier soi-même.

De se donner le droit de dire : "Je ne vais pas bien"... sans avoir peur d'être jugé.

Prendre soin de la santé mentale, ce n'est pas un luxe.

C'est une nouvelle compétence RH. Une nouvelle exigence managériale. Et surtout, une preuve de respect envers ceux qui font vivre l'entreprise.

DÉTECTER LES SIGNAUX FAIBLES

Fiche pratique RH

Objectif

Donner les clés pour repérer les premiers signes de mal-être psychologique chez un collaborateur, avant que la situation ne s'aggrave. Car plus on agit tôt, plus on peut prévenir des situations lourdes : burn-out, arrêt, démotivation, rupture de lien avec l'équipe.

Pourquoi c' maladie est ?

Dans beaucoup d'entreprises, les importantes souffrances mentales sont invisibles.

Par peur d'être jugés ou de perdre leur poste, les collaborateurs n'osent pas parler.

C'est donc à l'entreprise d'apprendre à écouter autrement.

Quels sont les signaux faibles à observer ?

Signes comportementaux

- Isolement inhabituel
- Irritabilité, sautes d'humeur fréquentes
- Retrait des discussions ou des pauses collectives
- Hypersensibilité à la critique

Signes d'organisation et de rythme

- Retards répétés
 - Présentisme excessif (travailler très tard, ne jamais prendre de pause)
 - Baisse de performance soudaine ou erratique
 - Difficulté à prendre des décisions simples
- Signes dans le langage ou les attitudes
- Discours fataliste ou désabusé ("à quoi bon ?", "je suis débordé, je n'y arrive plus...")
 - Rires nerveux ou absents
 - Diminution de l'estime de soi ou de la confiance en ses compétences

Comment réagir si vous repérez ces signaux ?

1. Ne pas ignorer. Laisser faire, c'est laisser empirer.
 2. Créer un espace d'échange confidentiel. Proposer un moment de parole en tête-à-tête, avec bienveillance.
 3. Écouter sans vouloir "réparer". On n'est pas psychologue, mais on peut être présent.
 4. Poser des questions ouvertes.
- Exemple : "Comment tu te sens en ce moment ?" ou "Tu veux qu'on en parle un peu ?"



5. Orienter vers les relais internes ou externes.

RH, médecin du travail, coach, ligne d'écoute, etc.

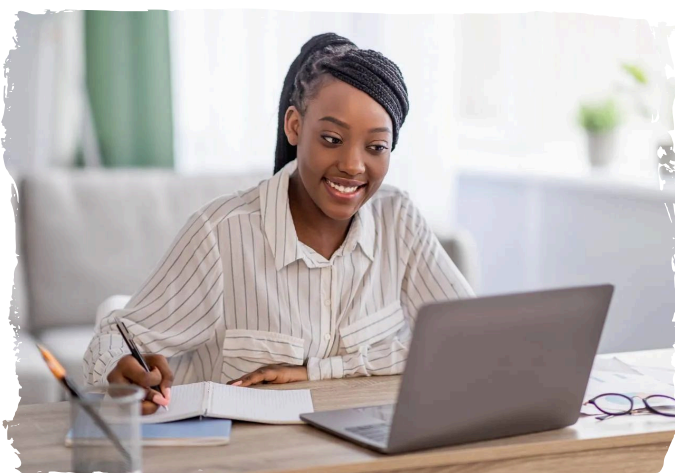
Outil associé à cette fiche

- Trame de questionnaire bienveillant pour entretien individuel
- Liste des relais internes ou partenaires (à compléter par l'entreprise)
- Affiche "Et toi, comment tu vas vraiment ?" pour les espaces de pause

À retenir

Un signal faible n'est pas un jugement.

C'est un appel à l'écoute. Et parfois, un simple "Je suis là si tu veux parler" peut tout changer.



LE COACHING EN ENTREPRISE : UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR LES MANAGERS AFRICAINS

● Une réponse aux défis d'un continent en transformation

En Afrique, les mutations économiques, technologiques et sociétales exigent des entreprises une capacité d'adaptation rapide. Dans ce contexte de complexité accrue, le coaching professionnel émerge comme un espace stratégique, à la fois pour prendre du recul et pour renforcer la performance managériale.

Alors que le marché mondial du coaching d'entreprise dépasse les 20 milliards de dollars, l'Afrique suit le mouvement. De plus en plus d'organisations africaines s'y intéressent comme outil de transformation durable, loin d'un simple effet de mode.

● Pourquoi le coaching est-il un levier de performance ?

1. Un espace pour penser et décider avec clarté

Les managers sont submergés par l'urgence. Le coaching leur offre un espace sécurisé de réflexion, à l'abri du stress opérationnel. Il permet de ralentir pour mieux choisir, et donc, de décider avec plus de lucidité.

2. Un partenariat de réflexion, sans jugement

Le coach n'est ni un consultant ni un formateur. Il est un partenaire neutre, qui aide le manager à se remettre en question sans se sentir jugé. Cette approche stimule l'intelligence collective et ouvre la voie à des idées innovantes et concrètes.

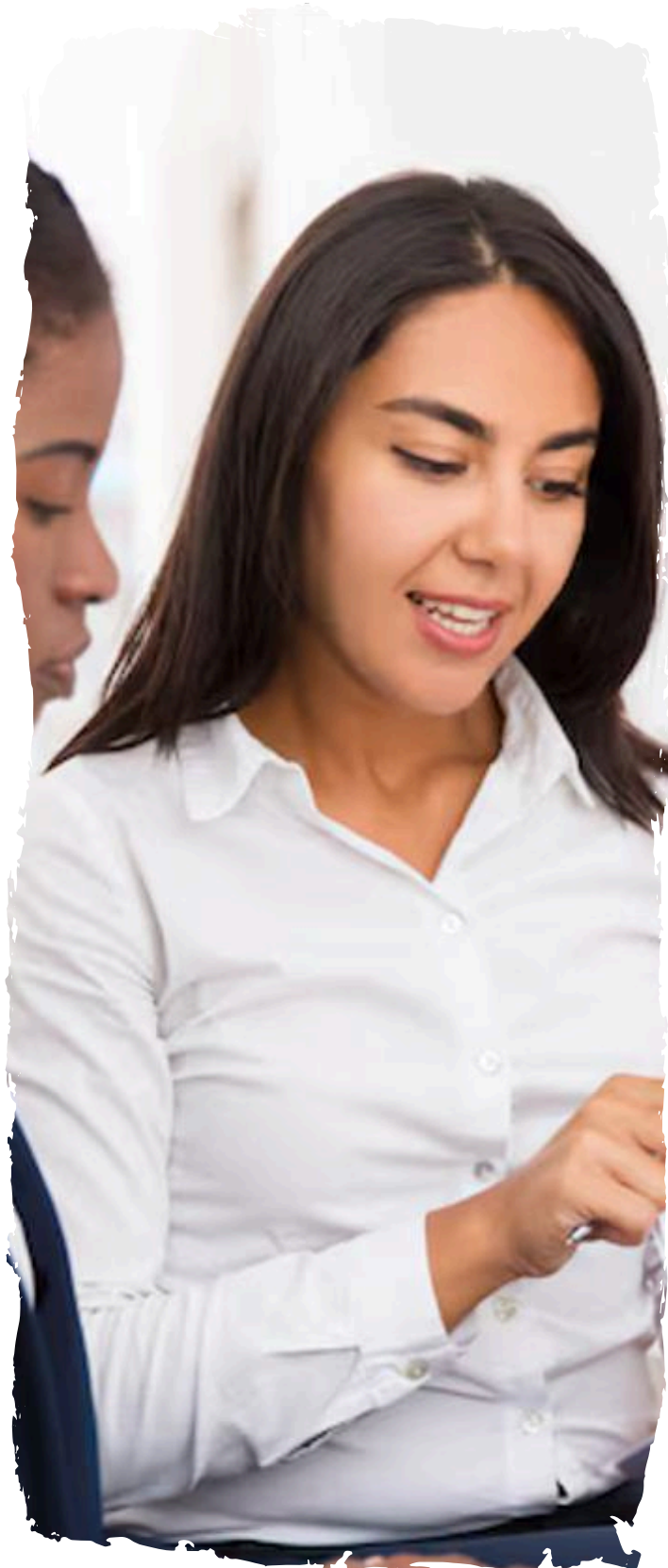
3. Un apprentissage sur mesure, adapté au contexte

Le coaching est un processus hautement personnalisé. Il ne s'agit pas d'imposer des recettes toutes faites, mais d'adapter les prises de conscience à la réalité, à l'histoire et aux émotions du coaché. Résultat : des changements de comportement durables.

Exemple : Samantha, directrice financière introvertie, a su transformer sa relation tendue avec un PDG extraverti en une dynamique productive, grâce à une meilleure compréhension de leurs différences.

● Le coaching : penser, agir, ajuster

Un coaching efficace ne se limite pas à la réflexion : il met en mouvement. Entre chaque session, le manager teste, agit, puis revient pour ajuster. Ce cycle itératif ancre les apprentissages dans le réel et garantit une meilleure appropriation du changement.



COACHING WAYS COTE D'IVOIRE

● Un outil de transformation organisationnelle

Le coaching ne sert pas seulement l'individu. Il soutient les transitions stratégiques, favorise l'engagement des équipes, renforce la posture des leaders et accélère les projets de changement. Il est aussi utilisé pour développer la résilience, la diversité et le leadership inclusif.

● Comment savoir si votre organisation a besoin de coaching ?

Vos dirigeants manquent de temps pour penser leurs décisions ?

-Vous avez besoin d'un espace pour mieux comprendre vos réactions et progresser ?

-Les formations classiques ne s'adaptent pas à vos contraintes de temps ?

-Vous voulez des résultats durables, contextualisés et alignés avec votre culture ?

Alors, le coaching est un investissement stratégique, non pas un luxe, mais un catalyseur d'impact.

Conclusion

Dans un monde africain en pleine mutation, le coaching d'entreprise est une réponse concrète aux enjeux de transformation des leaders. Il réconcilie performance, réflexion, et humanité. Un choix lucide pour toute organisation tournée vers l'avenir. Et pour répondre à cette ambition, l'école Coaching Ways Côte d'Ivoire forme l'élite des coachs professionnels, à travers un parcours exigeant et profondément humain, certifié par la Fédération Internationale de Coaching (ICF). Parce qu'un continent qui se transforme a besoin de leaders et de coachs à la hauteur de ses rêves. Anastasie ADANGBA, Responsable Développement COACHING WAYS Côte d'Ivoire, 1ère école de formation à la posture de Coach professionnel certifiée ICF en Afrique de l'Ouest.



To elevate your style further, pay attention to the details. Accessories can make a significant difference, so choose a few key pieces like a classic watch or a pair of elegant earrings that can enhance any outfit. Opt for accessories that complement your wardrobe and personal style, avoiding overly trendy items that might go out of fashion quickly. By keeping your accessories streamlined and intentional, you'll add a polished touch to your look without overwhelming it. Remember, the right accessories can seamlessly bridge the gap between casual and formal, making your outfits versatile for any occasion.



MAISON DEEYA

pâtisserie - boulangerie - Pizzeria - glacier



Trésor culinaire qui ouvre ses portes le 29 décembre 2023, Dia Délice sous son enseigne Maison Deeya, est un établissement qui propose une vaste gamme de saveurs en pâtisserie, viennoiserie, boulangerie, glace, crêperie, pizzeria, petit déjeuner.

Notre expertise repose sur notre capacité à satisfaire les papilles de nos clients à diverses occasions, courantes comme spéciales (anniversaires, mariages, brunchs, baptêmes, meetings ect).

MAISON DEEYA
pâtisserie - boulangerie - Pizzeria - glacier



Phamam Broker ci.

Crée en 2018 ,L'activité de PHAMAM BROKER CI est centrée sur le courtage d'assurance toutes branches, IARD et VIE.

Avec une équipe hautement qualifiée, nous mettons tout notre savoir-faire à votre service.

NOS ACTIVITÉS SONT REGROUPÉES AUTOUR DE 4 PÔLES D'EXPERTISE :

- Courtage d'assurances non vie
- Conseil en gestion des risques stratégiques, opérationnels, financiers et risques spécialisés
- Courtage de réassurances
- Courtage d'assurances vie



NOS PRODUITS

- VIE - RETRAITE - DECES**
- SANTE**
- INDIVIDUELLE ACCIDENT**
- AUTOMOBILE**
- MULTIRISQUE HABITATION**
- TOUS RISQUES CHANTIER**
- TRANSPORT**
- RESPONSABILITE CIVILE**
- MULTIRISQUE PROFESSIONNELLE**

ILS NOUS FONT CONFIANCE



Treichville Zone 3, Rue des brasseurs Immeuble Rive Droite, 4e Etage .



Cocody, Riviera Faya, Rue G37, près de la maison Deeya



(+225) 27 21 33 33 62 / 07 48 77 81 73 / 07 15 19 30 09



info@phamambroker.com



Phamam Broker ci

Ne manquez aucune de nos publications

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

NOS PARTENAIRES

AfricaPaie RH

optimal.rh



EZRA SANTÉ
UN ESPRIT SAINT
UNE VIE MEILLEURE

Éky
ADP - RH - PAIE



**GO
AFRICA**
online

ILS CROIENT EN NOUS, ILS AVANCENT AVEC NOUS

Les partenaires qui donnent de la force à Cacao_RH Média

Un média, aussi engagé soit-il, ne peut porter haut sa voix sans alliés solides. Depuis ses débuts, Cacao_RH Média s'enrichit de la confiance et de l'énergie d'un cercle de partenaire s'engagés, visionnaires, ancrés dans l'avenir des RH africains.

Ils ne sont pas de simples soutiens. Ils sont des bâtisseurs. Des catalyseurs. Des compagnons de route qui, par leurs convictions, leurs expertises et leur confiance, amplifient l'impact du média.

Assessfirst nous aide à repenser le recrutement par les soft skills.

Go Africa Online connecte le média à une audience panafricaine digitale.

Eky ADP et Africa Paie RH accompagnent l'optimisation de la fonction RH au quotidien.

Optimal RH impulse une vision stratégique du développement RH.

Ezra Santé remet la santé mentale et physique des collaborateurs au cœur des politiques RH.

Na Mulema et Light up Your Happiness apportent une dimension émotionnelle et bienveillante à l'expérience collaborateur.

Speak English accompagne l'ouverture linguistique et la montée en compétence continue.

Et ce n'est que le début. D'autres partenaires nous rejoignent, portés par cette même volonté de connecter, inspirer et transformer les RH africains.

Chaque logo, chaque engagement, chaque mot d'encouragement, chaque collaboration... C'est une brique de plus dans cette maison commune qu'est Cacao_RH Média.

À tous ceux qui nous soutiennent déjà — et à ceux qui s'apprêtent à embarquer : MERCI.

Votre force est la nôtre.

Et c'est ensemble que nous allons encore plus loin.



MERCI.

Ensemble, nous écrivons bien plus qu'un magazine.

Créer un magazine, c'est un acte d'amour.

Un acte de foi, aussi. Croire que nos idées comptent. Que nos voix méritent d'être portées. Que nos métiers RH ont une âme, des combats, des espoirs à partager.

Ce deuxième numéro de Cacao_RH Magazine, dédié à l'expérience collaborateur, est le fruit de ce pari collectif. Un pari que vous avez rendu possible.

Merci à nos auteurs et autrices, experts, DRH, psychologues, managers et coachs qui ont prêté leur plume et leur cœur pour nourrir ce dossier central. Vos mots vibrent d'authenticité et d'engagement.

Merci à nos DRH inspirants, qui ont accepté de témoigner dans les capsules "Paroles de DRH" avec générosité, franchise et humanité. Vous incarnez les nouvelles voix du leadership RH africain.

Merci à nos partenaires engagés qui nous soutiennent et croient dans cette aventure éditoriale :

Assessfirst, Go Africa Online, Eky ADP, Africa Paie RH, Optimal RH, Ezra Santé, Na Mulema, Light Up Your Happiness, Speak English, et ceux à venir...

Votre énergie rend cette vision possible.

Merci à toute l'équipe technique, éditoriale, visuelle, logistique, qui travaille dans l'ombre pour donner vie à chaque page, chaque image, chaque idée.

Merci à vous, lecteurs et lectrices, qui attendez chaque numéro avec curiosité et bienveillance. Vos retours, vos partages, vos encouragements sont notre boussole.

Ce numéro est bien plus qu'un contenu imprimé.

C'est une déclaration d'intention : l'expérience collaborateur en Afrique mérite d'être pensée, racontée, transformée.

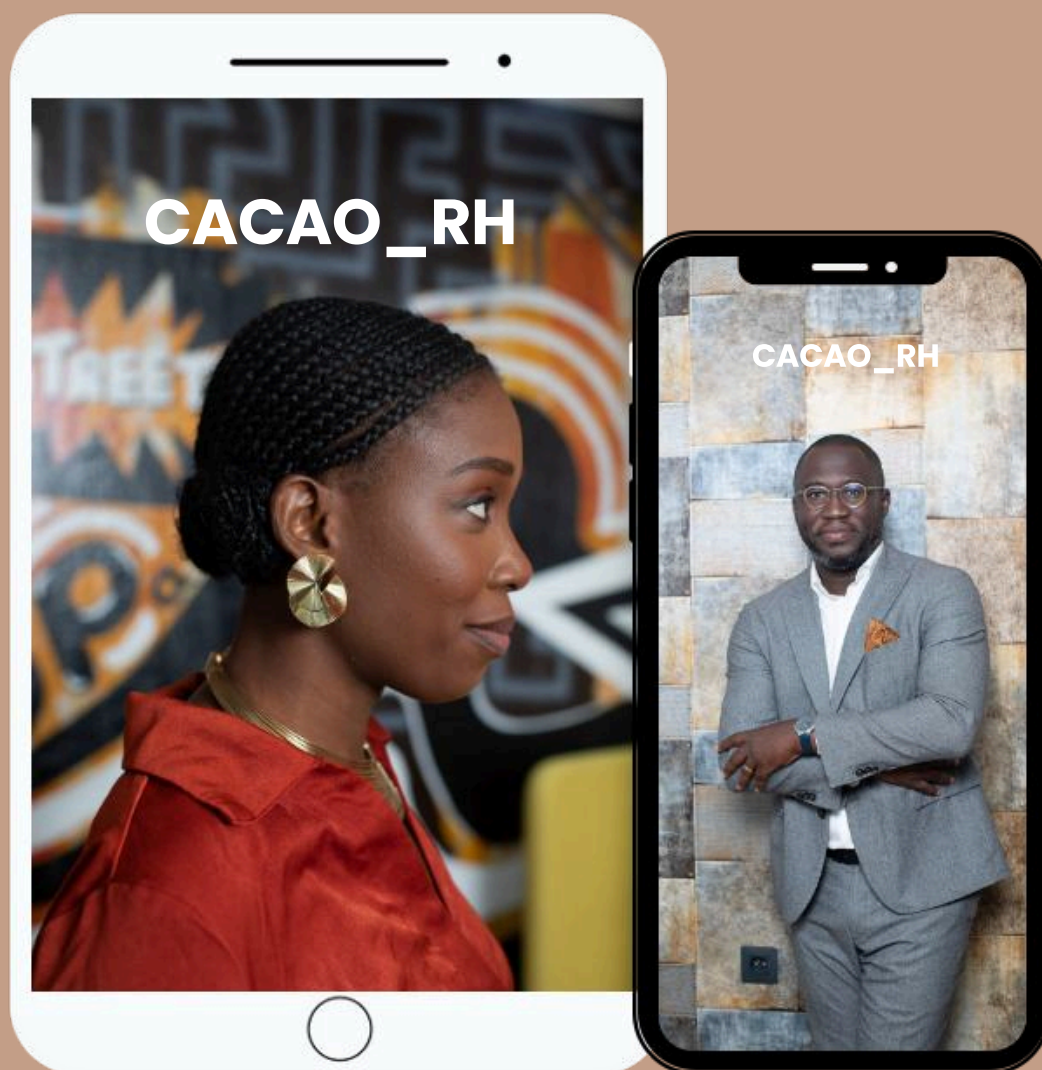
Et grâce à vous, ce message résonne. Fort.

Merci d'écrire cette histoire avec nous.

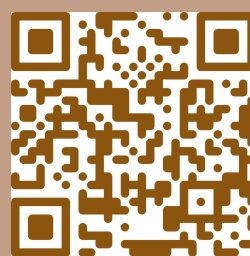
Et vivement la suite.



ABONNEZ-VOUS RESTONS EN CONTACT



Instagram : daoula_cacaorh
Facebook : Cacao RH Magazine
YouTube : Cacao_RH Média



<https://www.cacaorhmagazine.com/>